

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

16279 *Resolución de 16 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el X Convenio colectivo de Supermercados Sabeco, SAU.*

Visto el texto del X Convenio colectivo de la empresa Supermercados Sabeco, SAU (Código de Convenio: 90007632011992), que fue suscrito con fecha 22 de abril de 2021, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por las secciones sindicales de UGT, FETICO, CC. OO. y OSTA, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 16 de septiembre de 2021.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

X CONVENIO COLECTIVO DE SUPERMERCADOS SABECO, SAU

CAPÍTULO I

Ámbito y revisión

Artículo 1. *Ámbito Territorial.*

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

Artículo 2. *Ámbito Personal y Partes que lo conciertan.*

El presente Convenio se concierta entre la empresa SABECO y las secciones sindicales de los sindicatos FETICO, UGT, CC. OO. Y OSTA quienes representan a la mayoría de los representantes legales de los trabajadores/as de la Empresa.

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

Artículo 3. *Ámbito Temporal y Transición al Convenio Colectivo de Grandes Almacenes.*

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2021, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2024, sin perjuicio de aquellas materias que tengan una vigencia específica tal y como se establece en los correspondientes artículos del Convenio.

Las partes acuerdan que este Convenio tiene un carácter transitorio hasta la definitiva aplicación del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes al que las partes acuerdan someterse por remisión expresa, con efectos desde el 1 de enero de 2025, conforme con lo establecido en el artículo 1.B) y la disposición transitoria décima del referido Convenio colectivo (Acuerdo sectorial de la gran distribución y por el empleo), todo ello sin perjuicio de aquellas materias del Convenio colectivo para las que se prevea una fecha de aplicación del Convenio colectivo de grandes almacenes anterior.

Artículo 4. *Denuncia.*

El presente Convenio colectivo, tal y como se establece en el artículo anterior finalizará su vigencia de forma definitiva el 31 de diciembre de 2024, resultando de aplicación a partir de esa fecha el Convenio colectivo de grandes almacenes, aun en el supuesto en que éste se encuentre en régimen de ultra actividad.

Por tanto al establecerse por las partes el mecanismo para la aplicación de un nuevo Convenio colectivo, una vez finalizada la vigencia de éste no cabrá la renegociación de un nuevo Convenio colectivo de ámbito empresarial y por tanto no resultará necesaria la denuncia de este Convenio.

Artículo 5. *Garantías «Ad personam».*

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

En ningún caso tendrán la consideración de garantías *ad personam* las condiciones que tuvieran las personas trabajadoras por aplicación de este Convenio colectivo y que sean sustituidas por la aplicación del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes.

Artículo 6. *Legislación aplicable.*

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

CAPÍTULO II

Sección 1.ª Ingresos, grupos profesionales y ascensos

Artículo 7. *Período de prueba.*

Podrá establecerse por escrito en el contrato de trabajo un periodo de prueba que podrá tener una duración máxima de seis meses. En el caso de las personas incorporadas en el grupo IV el periodo de prueba podrá ser como máximo de 45 días.

Estos periodos serán de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, aquellas situaciones que de conformidad con lo establecido en el artículo 14.3 del Estatuto de los Trabajadores no tienen esta consideración.

La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las personas trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere el artículo 48.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, o nacimiento, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o nacimiento.

Sección 2.ª Clasificación profesional

Artículo 8. *Clasificación Profesional.*

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

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

El presente Sistema de Clasificación Profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el Artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades

La clasificación profesional se realiza en grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores/as. Los trabajadores/as en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritos a un grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo, con la especialidad del salario de contratación que figura en el artículo 36 del presente Convenio. Así, la posesión por parte de un trabajador/a de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

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

II. Movilidad Funcional. La movilidad funcional podrá llevarse a cabo dentro de cada grupo profesional y cifándose a su área, con los límites establecidos para la misma en los artículos 22.4 y 39 del vigente Estatuto de los Trabajadores, y para que pueda llevarse a cabo fuera de los grupos habrá de estarse a lo dispuesto en el ET.

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

IV. Factores de encuadramiento Profesional. Para la clasificación de los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación se han ponderado los siguientes factores:

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

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

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

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

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

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

V. Sistema de clasificación. Los trabajadores/as se ubican en cuatro Grupos Profesionales, y cada Grupo Profesional está integrado por aquellas funciones y tareas que presentan una base profesional homogénea dentro de la organización del trabajo.

Grupo profesional IV: Profesionales

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

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

- Carga, descarga y recepción de mercancía.
- Transporte, preparación y reparto de mercancía.
- Colocación de mercancía en lineales y puntos de almacenamiento.
- Cuidado y revisión de los instrumentos de trabajo y del entorno de trabajo.
- Registro de artículos con los medios habituales.
- Cobro, retiradas de fondos, mantenimiento de cambios y arqueos.
- Atención al cliente.
- Embolsado y preparación de pedidos.
- Cambios y devoluciones.
- Colocación de productos en mostradores, murales e islas.
- Orden y limpieza de las cámaras.
- Realización de inventarios y pedidos simples bajo protocolos estrictos.
- Venta de productos.
- Actividades de limpieza.
- Mecanización y verificación de datos.
- Redacción de cartas tipo y envío.
- Recepción de correspondencia y reparto.
- Mantenimiento de archivo.
- Atención telefónica y recepción de visitas.
- Atención de reclamaciones, requerimientos simples de organismos públicos y privados y departamentos internos.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva.

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

Grupo profesional III: Especialistas

Plantilla: Se integra en este grupo el personal que ejecuta trabajos que requieren iniciativa, especialización, y conocimiento total (técnico y profesional) del oficio desempeñado, responsabilizándose del trabajo efectuado siguiendo instrucciones de sus superiores. En consecuencia realiza también las tareas básicas del oficio o puesto desempeñado contenidas

en el Grupo IV, pero en la aplicación de sus conocimientos añade valor en la manipulación del producto. El puesto puede implicar coordinación de otras personas en organizaciones simples siguiendo instrucciones de los responsables jerárquicos.

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

- Responsabilidad y control de la recepción de mercancías.
- Diseño y exposición de producto en mostradores y murales.
- Venta de productos que requieren transformación compleja.
- Supervisión del correcto funcionamiento de las cámaras.
- Responsabilidad y control de mermas, escandallos y realización de pedidos e inventarios.
- Orientación al cliente sobre los productos.
- Supervisión de la labor del personal del grupo de Profesionales.
- Responsabilidad y control del *stock* de mercancía asignada.
- Responsabilidad y control de la cadena de frío para la conservación óptima de la mercancía.
- Elaboración y análisis de informes.
- Participación en la implantación y mejora de procesos.
- Supervisión de la atención de reclamaciones, requerimientos de organismos públicos y privados y departamentos internos.
- Mantenimiento y reparación de maquinaria e instalación.

Grupo profesional II: Técnicos y gestores de equipos

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

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

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

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

- Desempeño de una actividad que requiere titulación superior o media.
- Supervisión de los equipos de trabajo de Profesionales y especialistas compartiendo con ellos la realización práctica de sus actividades.

Grupo profesional I: Mandos

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

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

- Transmisión y control del cumplimiento de las políticas generales de la empresa.
- Asignación de recursos de gestión.
- Establecimiento y traslado de procedimientos generales de gestión.
- Diseño de Estrategias.
- Control y dirección de las operaciones de trabajo.
- Confección, custodia y reporte de la documentación de gestión.
- Capacitación del personal.
- Control y elaboración de los ratios de gestión de la sección, establecimiento o plataforma.
- Gestión de tiempos de trabajo.
- Gestión y coordinación de equipos.
- Desarrollo de Estrategias

*Sección 3.ª Sistema de ascensos*Artículo 9. *Ascensos.*

El ascenso de los trabajadores/as a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando (Grupo de Mandos) o confianza (Grupo de Técnico y Gestores de Equipos), será de libre designación por la empresa

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

Artículo 10. *Promociones.*

En desarrollo de lo previsto en el artículo 23.1 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a las facilidades en él contempladas para su promoción profesional.

En el ejercicio de estos derechos se garantizará la inexistencia de discriminación entre los empleados y el que su disfrute no altere las condiciones de equilibrio entre el tiempo de trabajo y de conciliación de la vida familiar del resto de empleados. Cuando, por el volumen de empleados en los que coincidan estas circunstancias, o, por su concentración en determinadas áreas de organización del trabajo, su disfrute suponga una alteración sustancial en el régimen de trabajo y descanso del resto de los empleados se deberá requerir el consenso de los mismos para su concesión.

El momento del disfrute del permiso al que se refiere el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establecerá por la Dirección de la empresa cuando los tiempos de formación estén inmersos en un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial al que el trabajador tenga la posibilidad de concurrir y se considerará cumplido cuando se ofrezca al mismo tal posibilidad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Incorpora valor añadido al producto con incidencia en rentabilidad.

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

Para proveer tales vacantes se seguirá el siguiente método:

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

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

CAPÍTULO III

Contratación y empleo

Sección 1.ª Disposiciones generales de contratación

Artículo 11. *Contratación.*

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

Todos los trabajadores/as 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/as indefinidos. Quedan excluidos de lo anterior los contratos de interinidad.

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

Sección 2.ª Modalidades de contratación

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

Artículo 12. Contrato para la Formación.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años, pudiéndose prorrogar mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, por períodos de seis meses o más hasta alcanzar el tope de los dos años por considerarse este tiempo suficiente para adquirir la formación necesaria para desempeñar su trabajo, computándose los años de formación para la antigüedad en la empresa. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, nacimiento, adopción, acogimiento y riesgo durante la lactancia interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por 100, durante el primer año, o al 85 por 100, durante el segundo de la jornada máxima prevista en el Convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores/as no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos, salvo que la legislación se modifique en este punto.

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

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

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

Artículo 13. Contrato de Obra o Servicio Determinado.

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

Artículo 14. Contrato a Tiempo Parcial.

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

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato, cuando así se haya pactado expresamente con el trabajador/a. En los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual el número de horas complementarias de aceptación voluntaria podrá ser de hasta un 30 % de las horas ordinarias objeto del contrato. En todo caso la suma de las horas ordinarias y complementarias no podrá exceder de la jornada a tiempo completo establecida en el presente Convenio.

No será exigible la realización de horas complementarias cuando no vaya unida al inicio o fin de la jornada ordinaria, y sólo será posible una interrupción (nunca mayor de cuatro horas) si la jornada efectivamente realizada tal día es superior a cuatro horas.

El trabajador/a deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso de tres días.

Artículo 15. *Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción.*

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

Artículo 16. *Contrato de Interinidad y Contrato de Relevo.*

Contrato de interinidad

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

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

Contrato de Relevo.

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

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

III. Para la concertación del contrato de relevo se estará a lo dispuesto, en lo que pudiera afectar, al acuerdo de jubilaciones parciales y jubilación especial a los 64 años firmado por el Comité Intercentros de Supermercados Sabeco, SAU, el 27 de Marzo de 2013.

Cese voluntario.

La persona trabajadora con contrato superior a un año que se proponga cesar en la empresa, voluntariamente y por decisión unilateral, deberá comunicarlo a la Dirección de la misma con una antelación de 15 días a la fecha en la que haya de dejar de prestar servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de este preaviso dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado.

Igualmente, el incumplimiento por parte de la Empresa de preavisar con la misma antelación y en los mismos supuestos, si legalmente fuera posible dicho cese voluntario en la relación laboral en fecha distinta a la prevista, en su caso, de finalización, obligará a éste al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, siempre que el contrato de trabajo sea superior a un año. En los demás casos de finalización de la contratación por el empresario se estará a lo que disponga la legislación vigente.

Artículo 17. *Indemnización por finalización de contratos.*

Los trabajadores/as con contrato de duración determinada a la finalización de su contrato percibirán una indemnización conforme a lo que legalmente se establece en el artículo 49.c del ET que actualmente es de 12 días, siempre que no tuvieran derecho a otro tipo de indemnización.

Esta indemnización se percibirá en caso de no continuar en la empresa, exceptuando las bajas por motivos voluntarios y la modalidad contractual de «contrato de interinidad».

Sección 3.ª Compromiso para la promoción del empleo estable

Artículo 18. *Subcontratas.*

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

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

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

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

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

Artículo 19. *Compromiso de empleo estable.*

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

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

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

Sección 4.ª Excedencias, conciliación e igualdad

Artículo 20. *Excedencias voluntarias.*

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

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

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

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

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

Artículo 21. *Excedencia y Reducción de Jornada por cuidado de familiares.*

1. Excedencia para el cuidado de hijos.

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

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

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

En el caso de que el trabajador/a tuviera recogida oficialmente la condición de familia numerosa general o especial los plazos referidos en este artículo se ampliarán conforme al punto 46.3 del Estatuto de los trabajadores.

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

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

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

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as 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/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido a este apartado será computable a efectos de antigüedad, y el

trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con su reincorporación.

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

3. Excedencia por situación de violencia de género.

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

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

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

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

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

4. Reducción de la jornada por motivos familiares.

Guarda legal: De conformidad con lo establecido en el artículo 37.6 y 7 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, y de la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, y atendiendo a la variación de los ritmos de trabajo existentes en la empresa, dada la concentración de la venta en determinados períodos y momentos del día, o la semana, y para hacer posible la combinación de los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar de todas las personas trabajadoras con las necesidades organizativas y de atención a la venta de la empresa, para facilitar la determinación de la concreción horaria prevista en el apartado 7.º del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, deberá tenerse en cuenta los siguientes parámetros:

1. El trabajador/a, salvo casos de fuerza mayor, habrá de solicitar la modificación horaria al menos con quince días de antelación al momento en que debiera iniciarse, indicando también el momento de su finalización si estuviese previsto.

2. En los supuestos en los que el trabajador/a solicite la concreción horaria en el marco de su régimen de trabajo ordinario, sin variación de turno y/o sistema de rotación, la empresa concederá el horario solicitado, salvo imposibilidad organizativa conforme lo previsto en el apartado 4.1, que habrá de notificarse al solicitante y al Comité de Empresa.

3. En aquellas otras situaciones en las que un trabajador/a solicite la concreción horaria en un marco distinto a su turno ordinario y jornada ordinaria, la empresa, con el fin de hacer posible la conciliación de la vida familiar y laboral en los términos solicitados, analizará la posibilidad de concederlo tanto en su propio puesto, como habilitando un cambio de área/departamento/división, e incluso, si ello lo hiciese posible, el cambio de centro de trabajo. De no ser posible en este caso la concesión en los términos

solicitados, se expresará la causa organizativa o productiva que no lo permite y se ofrecerán las alternativas que resulten viables en la empresa.

En los supuestos de cambio de área/departamento/división, o centro de trabajo, el trabajador/a, mientras dure la situación de guarda legal se adaptará a las condiciones de trabajo del nuevo puesto o función.

4. Dados los diferentes modelos de organización de recursos humanos y de atención al servicio, para la determinación de la posibilidad organizativa del otorgamiento de la concreción horaria en situaciones de guarda legal deberá tenerse en cuenta el índice de cobertura de necesidades en el caso de que se establezca por acuerdo con la representación de las personas trabajadoras a nivel de empresa.

5. Cuando la concreción solicitada se haga sobre un turno que ya tenga ese índice de desviación en la cobertura programada, la empresa habrá de ofrecer un puesto alternativo que habilite el horario, si la solicitud se hace en su régimen de turno y horario ordinario. En otro caso procederá conforme se regula en el punto 3 anterior, con el fin de permitir equilibrar los intereses de conciliación del trabajador con el correcto funcionamiento de la empresa.

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

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

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

6. Lactancia.

Los trabajadores/as, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, ya sea con ocasión de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Asimismo, podrán optar por sustituir este derecho por la reducción de media hora en su jornada que se hará coincidir con el inicio o el final de la jornada habitual de trabajo.

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

El derecho a la acumulación se vincula a la prestación efectiva de trabajo hasta que el menor cumpla los nueve meses.

7. Excedencia especial por hospitalización familiar.

Para atención a un familiar de primer grado de consanguinidad hospitalizado o que requiera atención domiciliaria tras la hospitalización debidamente justificada, los trabajadores/as podrán acceder a una excedencia especial con reserva de puesto de trabajo con un duración mínima de un mes y máxima de seis meses.

8. Nacimientos prematuros.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse una hora durante el tiempo de trabajo que dure la hospitalización.

Asimismo, durante dicho periodo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de tres horas, (o parte proporcional en caso de contrato a tiempo

parcial) dentro de su jornada ordinaria, con la disminución equivalente de salario hasta el alta hospitalaria.

9. Licencia no retribuida para cuidado de hijos menores de 12 años hospitalizados.

Los trabajadores/as con hijos hospitalizados menores de 12 años podrán disponer de una licencia no retribuida por el tiempo necesario para su cuidado mientras dure la hospitalización. En el caso que ambos cónyuges sean trabajadores sólo podrá disponer uno.

10. Se acuerda expresamente por las partes asumir el Plan de Igualdad firmado por la parte social y la dirección de la empresa el 16 de abril de 2011, que seguirá vigente hasta la renovación del mismo.

Artículo 22. *Deber de no concurrencia con la actividad de la Empresa.*

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

CAPÍTULO IV

Jornada laboral, vacaciones y licencias

Artículo 23. *Jornada laboral.*

La jornada laboral será durante la vigencia del presente Convenio de 1784 horas/año de trabajo efectivo para los años 2021 y 2022. Para el año 2023 será de 1780 horas/año y para el año 2024 será de 1777 horas/año

Artículo 24. *Distribución de la jornada.*

I. La jornada anual se distribuirá para los contratos de tiempo completo en jornadas de 39,5 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Para los contratos de tiempo parcial la jornada semanal de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual será la reflejada en contrato.

II. La empresa elaborará y facilitará en cada centro de trabajo un calendario anual en el que se reflejaran los turnos de referencia semanal a trabajar, vacaciones, fines de semana de calidad...

La concreción de los turnos de referencia será la que está acordada en la comisión de horarios dentro del seno de la Comisión Mixta.

III. Mensualmente se concretarán en cada centro los cuadros horarios. Estos horarios mensuales deberán ser establecidos dentro de los límites de los turnos de referencia señalados en el párrafo anterior, por consiguiente, las posibles variaciones de horario deberán enmarcarse en los turnos de referencia.

La dirección en cada centro adjudicará individualmente a cada trabajador/a los horarios mensuales dentro de los respectivos turnos de referencia pactados en el Convenio, de manera que con siete (7) días de antelación al inicio del mes planificado pueda conocer su jornada y horario de trabajo. Estos horarios no se podrán modificar salvo:

– Cuando esté justificado por una ausencia imprevista de un trabajador/a. En este caso la dirección del centro, intentará cubrir mediante horas complementarias voluntarias dicha ausencia, de no ser posible, se intentará cubrir mediante la realización de horas complementarias para aquellas personas que tienen el pacto de horas complementarias, y por último en el caso de no tener la cobertura necesaria, se deberá notificar al trabajador/a con al menos 24 h de antelación.

– Cuando una vez entregados los horarios mensuales hubiera un cambio en las disposiciones de las autoridades que pudieran afectar a actividad comercial como por ejemplo: un cambio en la apertura de festivos, restricciones asociados a una alarma sanitaria que alteraran el normal funcionamiento comercial del supermercado.

En todo caso se respetarán los horarios de los trabajadores/as por guarda legal (hasta la finalización de la misma) o los establecidos en virtud de sentencia judicial o acuerdo en el organismo de mediación correspondiente.

Aun cuando la concreción del horario es mensual, de manera excepcional se podrán confeccionar calendarios trimestrales (concreciones mensuales del horario en tres meses).

IV. Se garantiza para los trabajadores/as con 6 días de promedio de trabajo a la semana en cómputo anual el disfrute de seis (6) fines de semana de calidad. La definición de fin de semana de calidad de este artículo es la que comprende el descanso de sábado y domingo o domingo y lunes.

Estos días de libranza implicarán menos días de trabajo de presencia efectiva en el año. La re-distribución de las horas de trabajo de esos días se realizará conforme a las necesidades productivas de la empresa y respetando las condiciones de jornada del presente Convenio.

V. Los trabajadores/as de SS. AA., Almacenes, gasolineras y tiendas bajo el formato 7 d 7 y los contratados para fin de semana, por su específica organización y distribución de la jornada tienen su propia regulación de la distribución de la jornada y no aplica el punto IV de este artículo. No obstante, el sistema de la distribución de la jornada del formato 7 d 7, trabajadores/as de fines de semana y gasolineras a la que hace referencia este artículo, se tratará en la comisión de horarios creada a tal efecto, en la disposición transitoria primera punto 6, párrafo 3.º del presente Convenio.

VI. 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.

Aun cuando los sábados por la tarde no tengan 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/as tendrá carácter de no laborable.

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

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

Cada trabajador/a 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.

VII. La distribución irregular será de hasta un 5 % de la jornada anual en base al acuerdo de la Comisión Mixta de fecha 17 de diciembre de 2012. Si dicho pacto se modificará este punto se ajustará a tal modificación.

A partir del año 2023 el porcentaje de distribución irregular será el que se establezca legalmente o el que en su caso se estableciera en el Convenio sectorial de grandes almacenes.

Artículo 25. *Control de la jornada laboral.*

Existirá un método mecánico de registro y control de la jornada laboral.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo y prestando trabajo efectivo.

La empresa estará obligada a llevar un registro de la jornada de trabajo efectivo diario, ejecutado por las personas trabajadoras.

El sistema establecido permitirá que las personas trabajadoras, y sus representantes, puedan verificar registro de la jornada diaria efectivamente desempeñada.

Artículo 25 bis. *Desconexión digital.*

Con el fin de garantizar la desconexión digital de las personas trabajadoras de Sabeco se establecen las siguientes medidas que tendrán el carácter de mínimas, a excepción de las recomendaciones indicadas en el punto 4:

1. Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales puestos a disposición por las empresas para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo destinado a permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada, salvo que se den las causas de urgencia justificada estipuladas en el punto 3 siguiente.

2. En cualquier caso, con carácter general, no se realizarán, salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas en el punto 3, llamadas telefónicas, envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo mediante las herramientas de trabajo puestas a disposición por parte de las Empresas más allá del horario de trabajo de la persona trabajadora, salvo que los mismos no impliquen la realización inmediata de cualquier encargo.

3. Se considerará que concurren circunstancias excepcionales justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

4. Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se considerarán buenas prácticas:

- Procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información.

- Promover la utilización de la configuración de la opción de envío retardado en los correos electrónicos que se emitan por parte de aquellas personas trabajadoras fuera de la jornada laboral y no concurren las circunstancias a las que se refiere el apartado 3 anterior.

- Programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia.

- Limitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etc., fuera de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.

- Se incorporará la utilización de videoconferencias y audio conferencias que permitan la realización de tales reuniones dentro de la jornada laboral y eliminen los desplazamientos innecesarios, siempre que esto sea posible.

- Si dichas reuniones se han de llevar a cabo fuera de la jornada de la persona trabajadora la asistencia será voluntaria y será considerada tiempo efectivo de trabajo. Esta medida será de especial cumplimiento para todas las personas con reducción de jornada por cuidado de familiares.

- Las reuniones incluirán en sus convocatorias la hora de inicio y finalización, así como la documentación relevante que vaya a ser tratada con el fin de que se puedan visualizar y analizar previamente los temas a tratar y las reuniones no se dilaten más de lo establecido.

5. La empresa realizará acciones de formación y sensibilización sobre la protección y respeto del derecho a la desconexión digital y laboral y sobre un uso razonable y

adecuado de las TIC, dirigidas a todos los niveles de la organización, y para ello pondrá a disposición de todas las personas trabajadoras, la información y/o formación necesaria.

6. Como complemento de estas medidas, se podrán establecer protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y mejoren lo aquí estipulado.

7. Se podrán adoptar las medidas que estimen más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración a los derechos de las personas trabajadoras.

Artículo 26. *Descanso Semanal.*

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

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

La comisión de horarios tendrá como uno de sus objetivos el analizar las opciones que permiten compaginar, de la mejor forma posible, el efectivo descanso semanal de las personas trabajadoras con las necesidades organizativas de la empresa.

Artículo 27. *Días de Convenio.*

A partir del 1 de enero de 2015 los trabajadores/as tendrán derecho de hasta 5 días de Convenio por año.

El disfrute de estos días de Convenio a partir de dicha fecha no implicará la realización de menos horas efectivas de trabajo. La jornada anual será de 1.784 horas efectivas en el caso del personal a tiempo completo y las proporcionales para el caso del personal a tiempo parcial, conforme a la fórmula establecida para dichos tiempos parciales en el artículo 36 del presente Convenio.

Para el disfrute de dichos días de Convenio, será necesario que sean reflejados en la concreción de los horarios mensuales, o excepcionalmente en los calendarios trimestrales, y su funcionamiento seguirá los mismos criterios de disfrute que en la actualidad, con la salvedad de no tener la consideración de jornada efectiva.

Los ajustes de jornada que pudieran darse por este motivo para realizar las horas anuales efectivas de trabajo, se realizarán conforme a las reglas establecidas en el acuerdo de distribución irregular de la jornada vigente en la actualidad. Estas horas no están incluidas en el cálculo del 5 % de la jornada de distribución irregular pactada, sino que se sumarán a este.

Artículo 28. *Inventarios.*

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

La realización de los inventarios estará programada en los cuadros horarios mensuales, o excepcionalmente 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.

En las semanas de preparación de Inventarios Generales, la empresa podrá variar el horario de trabajo y prolongar la jornada, siendo horas de prestación obligatoria por parte de la persona trabajadora.

La facultad prevista en el párrafo anterior podrá ser utilizada, con el máximo de dos días al año, dentro del año natural.

Este límite no afectará a los inventarios mensuales de aquellos departamentos (secciones de productos frescos) que, por las características de sus productos, los efectúen con mayor periodicidad, si bien en este caso la obligación no alcanzará a más de 12 al año.

Cuando el trabajo previsto en los párrafos anteriores se produjera en tiempo extraordinario de prestación obligatoria, la compensación deberá hacerse como horas extraordinarias en retribución o en descanso equivalente.

Las personas trabajadoras en situación de embarazo estarán exentas de realizar una jornada superior a la normal contratada.

Las personas trabajadoras afectados por reducción de jornada por guarda legal estarán exentos de modificar por esta causa el horario de prestación de trabajo preestablecido salvo pacto en contrario.

Artículo 29. *Trabajo en domingos y festivos.*

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

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

II. Para aquellos trabajadores/as con seis días de promedio anual de trabajo a la semana, no tendrán la obligación de trabajar en domingos y/o festivos más que el 50% de los domingos y festivos con posibilidad de apertura comercial. Dicho porcentaje se aplica independientemente de que se decida abrir o no dichos domingos y/o festivos.

En casos de actividad no generalizada en domingos y festivos se aplicará dicho porcentaje siempre que el número resultante sea siete o superior a siete. En aquellos centros que por el número de domingos y/o festivos que pudiera abrirse, el porcentaje establecido cada año fuera inferior a 7, entonces el mínimo exigible de trabajo en domingos y/o festivos será hasta 7. En todo caso se intentará respetar el porcentaje aquí referido mediante un reparto equitativo de dichos domingos y/o festivos y no superar dicho porcentaje.

Si resultase fracción en el porcentaje se redondeará al alza a número entero.

De manera voluntaria los trabajadores/as podrían superar dichos porcentajes.

Aquellos trabajadores/as que no tengan reflejada la obligatoriedad de trabajar en domingos y/o festivos contractualmente, solo lo harán si así lo deciden de manera voluntaria.

En todo caso para los trabajadores de SS. AA., Almacenes, gasolineras, tiendas bajo el formato 7 d 7 y trabajadores contratados al efecto para fin de semana, no es de aplicación lo establecido este punto dada las especificidades de su organización en domingos y festivos.

La comisión de horarios será la encargada de buscar fórmulas que permitan reducir el porcentaje de prestación de trabajo en domingos y festivos establecidos en el apartado II, analizando las necesidades de cobertura de la empresa con la conciliación de las personas trabajadoras.

Artículo 30. *Horas extras.*

La compensación se hará en tiempo o abonándose con un recargo del 75 % sobre la hora ordinaria. En caso de abonarse en tiempo se disfrutarán en jornadas completas.

Artículo 31. *Horas complementarias.*

Se consideran horas complementarias de acuerdo con la legislación vigente, tanto aquellas que los trabajadores/as a tiempo parcial 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, así como las horas complementarias de

aceptación voluntaria que pudieran realizar los trabajadores/as habilitados a su realización tal y como establece la legislación actualmente.

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

El pacto de horas complementarias podrá ser suspendido por los supuestos reflejados en el artículo 12.5.e del ET.

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

En el proceso de integración al Convenio colectivo de grandes almacenes se producirá la consolidación de horas complementarias en la jornada de trabajo en los términos expresados en el apartado 7 de la disposición transitoria primera de este Convenio.

Artículo 32. *Vacaciones.*

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

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

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

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

Como principio y preferencia única para el derecho de opción de los trabajadores/as a un determinado turno de vacaciones, se establece la antigüedad en la unidad de trabajo, si bien quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador/a en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía de opción hasta tanto no ejercite el resto de sus compañeros/as en una unidad de trabajo.

El trabajador/a 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/a, sufriera una enfermedad grave, no será computado el período de hospitalización a efectos de vacaciones. Dicho período será disfrutado cuando las necesidades de servicio lo permitan.

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

En Los supuestos no contemplados en el presente artículo será de aplicación los límites establecidos en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. *Licencias retribuidas.*

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el Salario Base de Grupo, más los complementos personales por los motivos y el tiempo siguiente:

A. Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo con el correspondiente visado del facultativo, cuando, por razón de enfermedad la persona trabajadora precise asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral. Se entenderá por facultativo aquel que, hallándose habilitado al efecto, preste sus servicios tanto en la medicina pública como en la privada.

B. Quince días naturales en caso de matrimonio, iniciándose su cómputo en el primer día laborable de la persona afectada.

C. Dos días hábiles por el accidente grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad no contemplados en el apartado siguiente. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días hábiles.

D. Tres días hábiles en los casos de enfermedad grave diagnosticada por el facultativo, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento superior a 300 kilómetros por trayecto al efecto, el plazo será de cinco días hábiles. Aquellos casos que conlleven salida de una isla o de una de las dos ciudades autónomas se considerarán un desplazamiento suficiente para tener derecho al aumento de los días de la licencia igual que si se tratara de un desplazamiento superior a 300 km.

E. Un día hábil por traslado del domicilio habitual.

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

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

H. Anualmente las personas trabajadoras podrán disfrutar de un máximo de cinco días de licencia retribuida de entre los siguientes supuestos:

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

2. Un día al año por asistencia a firmas de documentos notariales necesarios para la adquisición de vivienda, siempre que la persona trabajadora deba hacerlo personalmente y coincida con su horario de trabajo.

3. Hasta un máximo de 6 horas anuales, con justificación de la urgencia y acreditación del tiempo empleado, con el correspondiente visado facultativo, para acompañar a hijos/as menores de 15 años a urgencia médica no previsible en horas coincidentes con el horario de trabajo.

4. Un día hábil por matrimonio de la persona trabajadora, acumulable al supuesto del apartado B anterior.

5. Un día para la realización del examen para la obtención por primera vez del permiso de conducir siempre que coincida con el horario de trabajo de la persona trabajadora.

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

Si, en los supuestos relacionados con hospitalización de familiares debido a enfermedad o accidentes graves, se establecieran turnos de estancia en el hospital a fin de atender al paciente, la persona trabajadora podrá disfrutar de su licencia por este concepto en días completos iniciándola en fecha posterior a la del hecho causante, siempre y cuando lo solicite en los términos a continuación establecidos y la consuma mientras perdure el mismo periodo de hospitalización.

En estos supuestos la persona trabajadora tendrá derecho al mismo número de días laborables de licencia que hubiera disfrutado en el caso del normal inicio de la misma. Para eso se realizará el cálculo de días laborables que habría supuesto la licencia de comenzar su disfrute el día en que se produjo el hecho causante. La persona trabajadora deberá comunicar y acreditar a la empresa la concurrencia del hecho causante, su intención de disfrutar la licencia en fecha posterior y señalar los días laborables que le correspondan, según el cálculo anterior, en los que disfrutará la licencia. Al término del disfrute deberá acreditar que durante los días efectivamente disfrutados como licencia concurría la situación que dio lugar al permiso.

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

Artículo 34. *Licencias no retribuidas.*

Las personas trabajadoras podrán disfrutar de una única licencia al año sin retribución de hasta treinta días continuados al año y con un mínimo de dos días y sin que el disfrute de esta licencia pueda coincidir con: principio o final de cualquier tipo de licencias o vacaciones, puentes, primera semana de venta especial de enero y ventas de julio, Navidad y Reyes. La empresa concederá este tipo de licencia siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo. Tanto la petición de la persona trabajadora como la no concesión por parte de la empresa, deberán efectuarse por escrito y aduciendo la justificación oportuna.

Cuando el motivo de la solicitud de esta licencia sea la atención a familiares de primer grado por consanguinidad por internamiento hospitalario, previa su acreditación, no operará la limitación de concurrencia con las fechas establecidas en el párrafo anterior.

Artículo 35. *Conversión de jornadas.*

1. Preferencia para cambio de jornada.

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

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

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

3. Reducción de jornada por motivos familiares

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO V

Retribuciones

Sección 1.^a *Estructura salarial*

Artículo 36. *Salario Base.*

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

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

Los salarios mínimos de contratación y base, correspondientes a cada uno de los Grupos Profesionales de los trabajadores/as afectados por el presente Convenio durante

la vigencia del mismo, serán para la jornada laboral pactada en el Convenio, los que figuran en la tabla que como anexo I se acompaña.

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

A = horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual

$A \times 45,33 =$ jornada efectiva anual (B)

Salario anual del grupo/ Jornada anual Convenio $\times B =$ Salario Individual Anual (C)

$C/15 =$ Salario base mensual (D)

$D/12 =$ Parte proporcional paga extra beneficios

$D/12 =$ Parte proporcional paga extra verano

$D/12 =$ Parte proporcional paga extra Navidad

Dichos salarios serán mensuales, la forma de pago se realizará mediante transferencia bancaria en la entidad financiera elegida por el trabajador/a.

El abono del Salario anual en el tiempo completo se realizará en 12 pagas, prorrateándose en cada mes la parte proporcional de la extra de Navidad, de Beneficios y de Verano salvo que quien estuviera en la compañía antes del 30 de abril de 2007 y hubiera optado por mantener su sistema de pago en 15 mensualidades.

El salario de contratación a jornada completa será de 13.433 euros anuales durante el primer año de contratación en la empresa.

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

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

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

Artículo 37. *Complementos Salariales.*

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

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

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

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

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

Artículo 38. *Complemento Personal de Antigüedad.*

Las personas que perfeccionen un cuatrienio en 2021 conforme con lo establecido en el artículo 38 del IX Convenio de Supermercados Sabeco percibirán 225 euros anuales en los términos establecidos en el referido precepto. Esta cantidad están referidas a un trabajador/a de tiempo completo y serán prorrateadas en 15 pagas o en 12 pagas según corresponda. Proporcionalmente se calculará lo correspondiente a los trabajadores/as de tiempo parcial, 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.

Los cuatrienios que se perfeccionen a partir del 1 de enero de 2022 se conformarán de la siguiente manera:

Los nuevos cuatrienios que se perfeccionen o reconozcan, se abonarán a la persona trabajadora en la cuantía que corresponda al número de cuatrienio que cumple, conforme a las cantidades previstas en la siguiente tabla:

	Año - Euros
Primer Cuatrienio.	255,79
Segundo Cuatrienio.	225,98
Tercer Cuatrienio.	201,94
Cuarto Cuatrienio y sucesivos.	192,32

Las cifras arriba señaladas son de aplicación para todos los Grupos Profesionales. Proporcionalmente se calculará lo correspondiente a los trabajadores/as de tiempo parcial.

El importe de cada cuatrienio comenzará a abonarse desde el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento.

Los valores de los cuatrienios previstos en la tabla anterior, permanecerán invariables en la cuantía durante la vigencia del Convenio Colectivo.

El trabajador que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

Con efectos 1 de enero de 2022 se adaptará el importe de la antigüedad que vinieran percibiendo las personas trabajadoras a los importes que resulten de aplicar el importe de los cuatrienios, conforme a la cuantía establecida para 2022.

Artículo 39. *Complementos de Puesto de Trabajo.*

Cuando la jornada de trabajo se realice entre las 22 horas y las 6 de la mañana, las horas trabajadas durante dicho periodo se abonarán con un recargo del 25 % del salario base del trabajador/a. A partir del 1 de enero de 2022 el recargo será de un 20 % del salario base.

Plus de Estaciones de Servicio.

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

Artículo 40. Gratificaciones Extraordinarias.

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

Artículo 41. Dietas.

Las personas trabajadoras, que por necesidad de la empresa tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, tendrán derecho a una dieta que se fija en 34 euros, o a una media dieta de 17 euros, a lo largo de la vigencia del presente Convenio colectivo.

Se entiende por población distinta aquella que se encuentre fuera del área urbana y de la zona de influencia constituida por una o varias poblaciones limítrofes entre sí.

La dieta y media dieta, están destinadas a satisfacer los gastos originados por el trabajador desplazado que no sean los derivados del alojamiento y traslado.

Artículo 42. Complemento de prestaciones de IT.

Hasta el 31 de diciembre de 2021, la empresa abonará en las situaciones de incapacidad temporal los complementos regulados en el artículo 42 del IX Convenio colectivo de Supermercados Sabeco, en los términos establecidos en el referido precepto.

Con efectos 1 de enero de 2022, en los supuestos de baja por I.T., las personas trabajadoras durante la vigencia de la relación laboral, percibirán un complemento sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del Salario Base de Grupo y complemento personal de antigüedad.

Las personas trabajadoras desde el primer proceso que se inicie dentro del año natural de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral debidamente acreditadas, no percibirán retribución ni complemento alguno durante los tres primeros días, con independencia del número de días que alcancen los períodos de enfermedad o el número de procesos que se produzcan.

No obstante, si en el transcurso del año no se inicia por la persona trabajadora ningún otro proceso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán, terminado el año, el 100 % del salario base de Grupo y complemento personal de antigüedad, o del que se viniera percibiendo en tal situación en la empresa correspondiente a los tres primeros días de ese primer y único proceso. No computarán a todos los efectos los días que coincidan con internamiento hospitalario, ni las bajas por incapacidad temporal que estén motivadas por la aplicación de tratamientos de radioterapia o quimioterapia relacionados con el tratamiento del cáncer, ni por los tratamientos de diálisis.

En ningún caso el abono del complemento se extenderá más allá del tiempo durante el que la empresa realice el pago delegado de la prestación económica de IT.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la entrega o envío a la Empresa de los partes de baja, confirmación y alta en los plazos legalmente establecidos determinará de forma automática el cese de la obligación de pago del complemento previsto en el presente artículo.

Artículo 43. Reparto del Progreso y Resultado de Centro.

El Reparto del Progreso y Resultado de centro (RPC), anteriormente denominada Prima de Progreso y Resultado (PPR), estará vinculado a la progresión de la cifra de Ventas y del Resultado económico, así como al nivel de rentabilidad del centro de trabajo, al nivel de rentabilidad de la empresa en su globalidad y al índice individual de absentismo, cuyo cálculo se realizará en función de las siguientes tasas:

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

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

Un porcentaje anual del Resultado Económico de la tienda, si Supermercados Sabeco S.A.U en su globalidad tuviera un Resultado Económico positivo.

Para la concreción de las tasas y del reglamento de Reparto del Progreso y Resultado, se faculta a la Comisión Mixta.

Artículo 44. *Incremento salarial.*

I. Incremento salarial.

Los incrementos de las tablas salariales, con las salvedades que a continuación se indicarán, serán los siguientes:

2021: 1 %.

2022: 1 %.

2023: 1,5 %.

2024: 1,5 %.

En el ejercicio 2021 el incremento pactado sobre tablas salariales resultará de aplicación a todas las personas trabajadoras.

Con el objeto de adecuar las tablas salariales a la convergencia definitiva con el Convenio colectivo de grandes almacenes en el año 2025, para efectuar los incrementos para los sucesivos ejercicios se operará la siguiente forma:

En cada uno de los años de vigencia del Convenio colectivo se efectuará una comparación entre la suma del salario base, complemento personal de salario base y el complemento personal de antigüedad percibido en Supermercados Sabeco con la suma del salario base establecido para el grupo profesional equivalente en el Convenio colectivo de grandes almacenes y el complemento de antigüedad que correspondería en aplicación del Convenio colectivo de grandes almacenes, según lo dispuesto en la disposición transitoria primera punto 2, y en función del resultado, los incrementos salariales se llevarán a cabo de conformidad con lo siguiente:

a) En el caso de que la suma del salario base, complemento personal de salario base y antigüedad de Sabeco sea inferior a la resultante de la suma del salario de grupo más el complemento personal de antigüedad conforme con el Convenio colectivo de grandes almacenes, se aplicarán los incrementos pactados sobre las tablas salariales, sin que en ningún caso el salario resultante de los incrementos pueda ser superior al establecido para el grupo profesional equivalente en el Convenio colectivo de grandes almacenes para cada ejercicio, efectuándose una vez alcanzado el salario de grupo del Convenio de grandes almacenes, los incrementos que en su caso se establezcan el referido Convenio.

b) En el caso de que la suma del salario base, complemento personal de salario base y antigüedad de Sabeco sea superior a la resultante de la suma del salario de grupo más el complemento personal de antigüedad conforme con el Convenio colectivo de grandes almacenes, la diferencia se incorporará al complemento de homogenización y se aplicarán los incrementos que se pacten en el Convenio colectivo de grandes almacenes de forma que las tablas salariales sean idénticas a las de grandes almacenes

A los efectos de determinar el grupo profesional equivalente en el Convenio de grandes almacenes se estará a la equiparación establecida en la disposición transitoria primera de este Convenio colectivo.

(El complemento personal de antigüedad de Sabeco incluye los conceptos que aparecen en nómina como Antigüedad y Antigüedad no revisable. En lo que respecta al complemento personal de salario base de Sabeco su reflejo en nómina es Compl. Personal SB)

Artículo 44 bis.

Dentro del proceso de transición al Convenio colectivo de grandes almacenes, con efectos 1 de enero de 2022, se crea un complemento de homogenización que tendrá carácter individual, cuyo importe vendrá determinado por la diferencia que pudiera existir a favor de la persona trabajadora entre suma del salario base y complementos personales de salario base y antigüedad de Sabeco con la resultante de la suma del salario de grupo más el complemento personal de antigüedad conforme con el Convenio colectivo de grandes almacenes.

El complemento de homogenización podrá ser objeto de compensación y absorción con todos los incrementos o conceptos salariales que se pudieran devengar en el futuro, salvo los incrementos del salario base pactados en el presente Convenio colectivo. En el momento de la convergencia salarial con el Convenio de Grandes Almacenes el complemento de homogenización podrá ser objeto de compensación y absorción con los incrementos que resulten necesarios para igualar el salario de grupo a las tablas salariales que estén establecidas en el referido Convenio.

Artículo 45. *Compensación y absorción.*

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

Artículo 46. *Condiciones más beneficiosas.*

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

CAPÍTULO VI

Acción social

Artículo 47. *Fondo Social.*

La cuantía para el Fondo Social para los años 2021, 2022, 2023 y 2024 se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que el salario.

Artículo 48. *Premio de vinculación a la empresa.*

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

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

El presente concepto se suprimirá con carácter definitivo para todas las personas trabajadoras a fecha 31 de diciembre de 2023, sin perjuicio de su abono, por última vez, a todas las personas trabajadoras que generaran su derecho al percibo a lo largo del año 2024.

Artículo 49. *Invalidez o Muerte.*

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

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

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

Artículo 50. *Jubilaciones voluntarias anticipadas para las personas trabajadoras con cotizaciones anteriores a 1 de enero de 1967.*

En los supuestos de estas personas trabajadoras que, reuniendo los requisitos de acceso a la jubilación conforme a la legislación vigente en cada momento, decidan jubilarse de manera voluntaria y total, se establece una gratificación independiente de las prestaciones de la Seguridad Social, consistente en las siguientes mensualidades en función de la edad a la que accedan a la jubilación anticipada total: A los 60 años: 16 pagas, a los 61 años: 13 pagas, a los 62 años: 10 pagas, a los 63 años: 7 pagas y a los 64 años: 4 pagas.

El importe de la mensualidad estará constituido por el salario base y los complementos personales.

CAPÍTULO VII

Formación Continua

Artículo 51. *Adhesión al Sistema de Formación Profesional Continua.*

Las partes que suscriben el presente Convenio Colectivo, se adhieren a los contenidos del Sistema de Formación Profesional Continua, regulado por el RD 694/2017, de 3 de julio, por el que desarrolla la Ley 30/2015, en orden a promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores/as, contribuyendo con ello a la eficacia económica, a la competitividad y en definitiva a la prosperidad de la empresa.

Artículo 52. *Comisión de Formación.*

Las partes acuerdan la creación de una Comisión específica de Formación en Supermercados SABECO. Dicha Comisión estará formada por 4 miembros en representación de la Dirección de la Empresa y 4 miembros en representación de los trabajadores/as. 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/as del ámbito por el RD 694/2017, de 3 de julio y la normativa que lo desarrolle 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 dicha legislación y de los permisos individuales de formación. De todo ello se dará información al pleno del Comité Intercentros.

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

2. Seguimiento de los planes.

La Comisión de Formación recibirá de manera periódica y de acuerdo con lo establecido en el RD 694/2017, toda la información referida a la ejecución de las acciones formativas.

3. Elaboración de propuestas.

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

Inicialmente, trabajaremos los siguientes temas:

Contenidos, distribución teórico-práctica y duración de los cursos

Métodos de evaluación.

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

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

Artículo 53. *Criterios sobre los planes de formación de la empresa.*

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

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

La formación profesional necesaria y obligatoria será conforme a lo regulado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

En otras formaciones diferentes a las indicadas en el párrafo anterior, como principio general, un 60 % de ellas será considerado como jornada efectiva del trabajador/a y por tanto con cargo a Supermercados SABECO, el 40 % restante fuera de la jornada efectiva, por tanto con cargo al trabajador.

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

La formación continua realizada dentro del Sistema de Formación Profesional Continua regulado en el RD 694/2017 se tendrá en cuenta a efectos de promoción. Si la Dirección de la Empresa denegara el acceso de cualquier trabajador/a a la realización de un curso, este se computaría como realizado a efectos de ascenso.

Artículo 54. *Permiso individual de formación.*

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

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

CAPÍTULO VII

Prevención y salud-uniformidad*Sección 1.ª Prevención y salud*Artículo 55. *Principios de la Acción Preventiva.*

La dirección de la empresa promoverá entre todos sus colaboradores/as 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/as

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

Artículo 56. *Servicio de Prevención.*

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

Diseño aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva
Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores/as.

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

La información y formación de los trabajadores/as

La prestación de primeros auxilios y planes de emergencia

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

Artículo 57. *Comité Intercentros de Seguridad y Salud.*

Este será un órgano paritario formado por 14 miembros por lo tanto formado por 7 miembros de la parte social y 7 miembros en representación de la dirección de la empresa. Los representantes de la parte social serán designados por el Comité Intercentros garantizando que un mínimo de tres son miembros del mismo Comité Intercentros y el resto de entre los Delegados de Salud de Centro.

Competencias.

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

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

Facultades.

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

Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sea necesario para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.

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

Conocer la memoria y programación anual del Servicio de Prevención.

Funcionamiento.

El Comité se dotará de un reglamento de funcionamiento.

Artículo 58. *Formación en Materia de Prevención de Riesgos Laborales.*

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

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

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

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

Artículo 59. *Vigilancia de la Salud.*

Sabeco garantizará a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

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

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

Artículo 60. *Obligaciones de los trabajadores/as en materia de prevención de riesgos.*

Corresponde a cada trabajador/a 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/as, 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/as 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/as.
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/as 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/as.
7. Asistir a la formación en materia de prevención que se estipule por el Servicio de Prevención.

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

Artículo 61. *Consulta y participación de los trabajadores/as.*

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

1. La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación, de los trabajadores/as encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
2. La designación de los trabajadores/as encargados de las medidas de emergencia.
3. Los procedimientos de información y documentación a que se refiere el artículo 18.1, de la Ley 31/1995 de PRL.
4. El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

Artículo 62. *Delegados/as de Prevención.*

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

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

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

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

Artículo 63. *Equipos de Protección Individual.*

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

Sección 2.ª Uniformidad

Artículo 64. *Uniformes de trabajo.*

A partir del ejercicio 2022 a las personas trabajadoras que proceda, comprendidas en el presente Convenio, se les proveerá obligatoriamente, por parte de la empresa, de uniforme y otras prendas, en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre las empresas y las personas trabajadoras en número de dos prendas, que se repondrán en anualidades sucesivas, de manera conveniente, o al menos en la mitad de las mismas, salvo en funciones mercantiles efectuadas de cara al público, en las que la reposición anual se realizará en número de dos uniformes, todo ello en función de la exigible buena presencia del trabajador destinado a estos cometidos.

Se facilitará uniformidad adecuada a su estado a las trabajadoras embarazadas.

Durante 2021 resultarán de aplicación las condiciones establecidas en el IX Convenio colectivo de Supermercados Sabeco.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 65. *Régimen disciplinario.*

Los trabajadores/as 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/a se calificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurren 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.

Artículo 66. *Faltas leves.*

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 20 minutos durante el periodo de un mes; siempre que en estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajo graves 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 67. *Faltas graves.*

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 68. *Faltas muy graves.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10. Originar riñas y pependencias con los compañeros de trabajo.
11. Fumar en las dependencias de la empresa o durante el desempeño del trabajo, especialmente en los casos en que se desarrolle la labor de cara al público.
12. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la Empresa.
13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses.
14. Toda conducta, en el ámbito laboral que atente gravemente al respecto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleándose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
15. El reiterado incumplimiento de las medidas y procedimientos de seguridad ordenados, así como la no utilización de los equipos de Protección Individual facilitados por la empresa y que son obligatorios en el puesto de trabajo, según se establezca por el Servicio de Prevención.
16. La dejación de responsabilidad por parte de jefes/as 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/a.
20. Toda conducta xenófoba.

Artículo 69. *Régimen sancionador.*

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

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves.

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Rescisión del contrato, con pérdida de todos los derechos adquiridos en la Empresa.

Artículo 70. *Prescripción.*

Se establecen los siguientes periodos de prescripción.

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

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

CAPÍTULO X

Derechos sindicales de representación de los trabajadores/asArtículo 71. *Secciones Sindicales y Delegados/as 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/as pero se supere el número de 150, los sindicatos que hayan obtenido representación en el Comité de Empresa del ámbito podrán nombrar un Delegado/a Sindical.

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

Artículo 72. *Comité Intercentros.*

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

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

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

Artículo 73. *Funciones del Comité Intercentros.*

Son funciones específicas del Comité Intercentros de Supermercados SABECO:

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

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

En cuanto a su funcionamiento se acuerdan las siguientes reglas:

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

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

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

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

Artículo 74. *Competencias de los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal.*

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

Adicionalmente a la garantía contenida en el artículo 64.7 del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección informará al Comité de Empresa o a los delegados/as 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 de su imposición salvo renuncia escrita del trabajador/a interesado.

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

Artículo 75. *Horas sindicales.*

Los miembros de los Comités de empresa y delegados/as de personal dispondrán de un crédito horario mensual de 30 horas sindicales, salvo que por la plantilla del centro de trabajo al que corresponde la representación se tenga derecho a un número superior de horas conforme con lo establecido en el artículo 68. e) del Estatuto de los Trabajadores. Los sindicatos con presencia en el Comité Intercentros podrán utilizar el sistema de acumulación de horas sindicales a nivel de toda la empresa, con los siguientes límites:

Los Delegados/as de personal, miembros de Comités de empresa y Delegados/as 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/as o miembros de Comités de Empresa.

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

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

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

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

Artículo 76. *Derechos de comunicación.*

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

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

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

Artículo 77. *Asambleas de trabajadores/as.*

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

CAPÍTULO XI

Interpretación del Convenio

Artículo 78. *Comisión Mixta.*

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

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

1. Interpretación y desarrollo del Convenio Colectivo.
2. A requerimiento de las partes, deberá mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y Conflictos de carácter Colectivo, con independencia de su ámbito territorial puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del Convenio.
3. Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
4. Igualmente, entenderá, de forma previa y obligatoria a las vías administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los legitimados para ello, a cuyo efecto la Comisión Mixta levantará la correspondiente acta.
5. Conocerá de las cuestiones relativas a la inaplicación de condiciones de trabajo cuando tras el período de consultas desarrollado conforme al artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores haya finalizado sin acuerdo, debiendo emitir su opinión en el plazo de 7 días desde que tuviera entrada en la citada Comisión.
6. Los acuerdos de la Comisión Mixta de interpretación del Convenio tendrán el mismo valor que el texto de éste de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91 apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso los afectados por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

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

Artículo 79. *Inaplicación Convencional.*

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

Artículo 80. *Solución Extrajudicial de Conflictos.*

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

Disposición adicional primera. *Igualdad de oportunidades y no discriminación.*

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

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

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

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

1. Velar para que hombres y mujeres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, y desarrollo de su trabajo.
2. Velar para que las mujeres trabajadoras tengan la misma equiparación que los hombres en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo y condiciones existan igual retribución.
3. Velar para que las mujeres trabajadoras tengan, en igualdad de condiciones, las mismas posibilidades que los varones en casos de ascensos y promociones.
4. Proponer acciones positivas que sirvan para la correcta aplicación de políticas de igualdad en el seno de la empresa.

Disposición adicional segunda. *Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual.*

Declaración de principios.

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona contemplados en la constitución Española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Un entorno laboral libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresores, es responsabilidad de las empresas. Por ello, debemos trabajar empresa y trabajadores/as en la implantación de políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador/a y se facilite el desarrollo de las personas.

Por todo ello, las secciones sindicales firmantes del Convenio manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso, y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, artículo 67.14 del vigente Convenio Colectivo, en su grado máximo, si esta conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica.

Medidas preventivas.

Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garantice su dignidad e integridad física y moral.

Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

Dentro del Comité Intercentros de prevención se establecerán los mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y en su caso, procederán a la evaluación de

los mismos y promoverán, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la Salud.

Procedimiento de actuación.

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

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

Disposición transitoria primera. *Transición al Convenio colectivo de grandes almacenes.*

Supermercados Sabeco desempeña la actividad de comercio al por menor perteneciendo al mismo grupo empresarial que ALCAMPO, empresa encuadrada en el Convenio colectivo de grandes almacenes y las partes firmantes del presente Convenio colectivo haciendo uso de la posibilidad establecida en el artículo 1.B) del Convenio colectivo de grandes almacenes han adoptado la decisión de que las relaciones laborales de los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo, pasen a ser reguladas con efectos del 1 de enero de 2025 por el Convenio colectivo de grandes almacenes.

Las partes consideran que en la especial situación económica en que se encuentra el sector como consecuencia de la crisis derivada del COVID-19 y la fuerte competitividad existente en el sector de supermercados es necesario aunar esfuerzos entre las dos empresas del grupo lo que determina que el marco regulador de las relaciones laborales sea común, sin perjuicio del mantenimiento de algunas condiciones adecuadas a las peculiaridades de cada actividad.

Los costes económicos que suponen la aplicación del Convenio colectivo de grandes almacenes como consecuencia de la obligación de llevar a cabo determinados incrementos en los salarios, así como una reducción de jornada y otros aspectos con repercusión económica directa., imposibilitan la aplicación del Convenio colectivo con carácter inmediato toda vez que la asunción de tales costes económicos resultan inasumibles de forma inmediata, por ello es necesario establecer un periodo transitorio para homogenizar las condiciones económicas, con el objeto de acompañar el incremento de los costes a las mejoras que se vayan obteniendo como consecuencia de la gestión compartida, sin perjuicio de la aplicación con carácter inmediato de otros aspectos del Convenio colectivo de grandes almacenes.

En este mismo sentido en la Disposición Transitoria Décima del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes se establece que las Empresas pertenecientes a los Grupos de Empresas incluidos en el artículo 1.A. y 1.B a las que pueda ser de aplicación por primera vez el presente Convenio colectivo, las partes podrán acordar un periodo de aplicación paulatina de su contenido quedando la aplicación del Convenio sujeto a lo acordado por Empresa y Representación Legal de los Trabajadores en cada respectivo ámbito.

Se operará de igual manera en caso de integración societaria de una sociedad en una de las incluidas en el artículo 1.A del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, siempre y cuando los centros de trabajo de la Empresa absorbida subsistan y por lo tanto de conformidad con lo establecido en el artículo 44.1 del Estatuto de los Trabajadores no desaparezca de forma automática el Convenio colectivo y las condiciones laborales de aplicación al conjunto de personas trabajadoras de estos centros.

De acuerdo con lo establecido anteriormente las partes han pactado en función de la materia concreta, la fecha de inicio de aplicación del Convenio colectivo de grandes almacenes habiéndolo reflejado en los correspondientes artículos, acordando la

aplicación integra del Convenio colectivo de grandes almacenes con efectos 1 de enero de 2025, lo cual se llevará a cabo conforme con lo siguiente:

1. Sustitución integra de condiciones.

En su conjunto las condiciones establecidas en el Convenio colectivo de grandes almacenes son más beneficiosas que las derivadas del Convenio colectivo de empresa por lo que la aplicación integra de las condiciones establecidas en el Convenio colectivo de grandes almacenes con efectos 1 de enero de 2025. supondrá la sustitución en su integridad de las condiciones laborales preexistentes que vinieran derivadas de la aplicación del Convenio colectivo de Supermercados Sabeco, por lo que en ningún caso podrá considerarse la existencia de ninguna condición más beneficiosa derivada del referido Convenio colectivo.

2. Equiparación de grupos profesionales.

En el momento de la aplicación definitiva del Convenio colectivo de grandes almacenes los actuales grupos profesionales se equiparán a los de grandes almacenes de la siguiente forma:

Convenio Sabeco	Convenio grandes almacenes
Grupo de contratación y Grupo IV con antigüedad inferior a tres años.	Grupo Base.
Grupo IV con antigüedad superior a tres años.	Profesionales.
Grupo III.	Coordinadores*.
Grupo II.	Técnicos*.
Mandos.	Mandos.

* Se excluyen de la integración al grupo de coordinadores a aquellos trabajadores/as integrados actualmente en el grupo III cuya función se corresponda con el Grupo IV.

* Se excluye de la integración el grupo de Técnicos aquellos trabajadores cuya función se corresponda con el Grupo III.

Tanto en la integración referida en este apartado, como en la comparación que hay que realizar cada año según el artículo 44 en su párrafo tercero, se tomará como referencia la equiparación de grupos referida en esta disposición. Tal y como señalan las excepciones referidas en los párrafos anteriores, se tendrá en cuenta que a aquellos trabajadores/as que aún teniendo un determinado grupo profesional realizan funciones de otro grupo profesional, la comparación/integración se efectuará con el grupo que se corresponda con las funciones efectivamente realizadas (las funciones que normalmente se vienen desarrollando, al menos 6 meses, salvo en casos de sustitución).

A los efectos del cómputo del periodo de prestación de servicios exigidos para promocionar al grupo de profesionales desde el grupo Base se computará el tiempo trabajado en el grupo de contratación así como el tiempo trabajado en el grupo IV, efectuándose la promoción cuando la suma de ambos periodos sea de tres años.

3. Mantenimiento del contenido del puesto de trabajo y polivalencia.

La nueva clasificación profesional en ningún caso supondrá un cambio de las funciones desempeñadas con carácter habitual tanto con carácter predominante como aquellas complementarias como las de limpieza de la tienda que continuaran siendo desarrolladas por los grupos Base y de profesionales.

Por otra parte con la finalidad de posibilitar la adquisición de competencias en las distintas funciones del grupo profesional lo cual redundará en el enriquecimiento profesional y a su vez dotar de una mayor flexibilidad a la organización del trabajo, se fomentará la polivalencia dentro del mismo grupo profesional, por lo que podrá asignarse

a cada trabajador/a el desempeño de funciones correspondientes a distintos puestos de trabajo, dentro del mismo grupo profesional.

La empresa facilitará la formación necesaria, cuando así lo requieran las funciones a desempeñar.

4. Nuevas contrataciones.

A las nuevas contrataciones que se realicen para la actividad de supermercados, durante la vigencia del presente Convenio colectivo les resultarán de aplicación las condiciones establecidas en el mismo, aun en el supuesto en que se produzca la integración societaria a la que se hace referencia en la Disposición Transitoria Décima del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes.

5. Actividades diferenciadas.

Dado que, como se ha señalado, la actividad desempeñada en los supermercados, consistente en el comercio al por menor de productos preponderantemente de alimentación en locales integrados en núcleos urbanos (formato de proximidad) reviste características claramente diferenciadas con la actividad desempeñada en los hipermercados, las partes firmantes del presente Convenio asumen la existencia de tales actividades diferenciadas que coexistirán, con independencia de que el Convenio colectivo de aplicación a las relaciones laborales sea común y con independencia de que se produzca la integración societaria.

Por ello respetando las peculiaridades de ambas actividades podrán existir condiciones de trabajo diferentes para cada una de las actividades y sin que en ningún caso las condiciones laborales sean trasladables de una a otra actividad y consecuentemente sin que los pactos existentes en la actividad de hipermercados o condiciones más beneficiosas establecidas por la empresa sean trasladables a la actividad de supermercados o viceversa.

6. Jornada y distribución del tiempo de trabajo.

Las partes son conscientes de que dadas las especificidades existentes en el canal de proximidad en relación a los hipermercados, el proceso de convergencia con el Convenio de colectivo de grandes almacenes requerirá de paulatinos ajustes y adaptaciones con el objeto de preparar la organización adecuadamente para que en los plazos pactados en el Convenio de la empresa se produzca la aplicación de lo establecido en el Convenio colectivo de grandes almacenes.

Este proceso de adaptación cobra especial importancia en aspectos tales como el control de jornada, descansos, distribución de jornada, trabajo en domingos y festivos y en definitiva todos los aspectos vinculados al tiempo de trabajo.

Dada la relevancia de estas cuestiones, las partes conscientes de la necesidad de llevar a cabo una transición ordenada hasta la convergencia definitiva con el Convenio de grandes almacenes en las fechas previstas, acuerdan la constitución de una comisión formada por un representante de cada una de las organizaciones sindicales con presencia en la Comisión Mixta, así como una representación designada por la empresa.

En el seno de la referida comisión se analizarán los impactos que sobre la organización de la actividad de proximidad tiene la aplicación de la regulación del tiempo de trabajo del Convenio de grandes almacenes y estudiarán las fórmulas más adecuadas para minimizar tales impactos y consensuar la forma de aplicación al canal de proximidad de tal regulación.

7. Horas complementarias.

En el supuesto de que, a la finalización de la vigencia del presente Convenio colectivo, el Convenio de grandes almacenes que resulte de aplicación, establezca la consolidación de horas complementarias, se computarán a los efectos de consolidación

las horas trabajadas en los años 2023 y 2024, en los términos establecidos en el artículo 9 A5 del actual Convenio.

8. Reparto del progreso.

Una vez finalizada la vigencia del Convenio colectivo, el reparto del progreso y resultado referido en el artículo 43 será sustituido por el sistema equivalente que esté establecido en el formato hipermercado, sin perjuicio de la atención de las peculiaridades del formato de proximidad.

9. Complemento de IT.

Una vez finalizada la vigencia del presente Convenio, se aplicaran los complementos de IT que estén establecidos en el formato hipermercado.

Disposición transitoria segunda. *Jubilaciones.*

Con la finalidad de lograr el objetivo de estabilidad en el empleo, de garantía de la prestación de servicios, y de relevo generacional, aquellas personas trabajadoras que hayan cumplido la edad legal de jubilación, y que de conformidad con la normativa de Seguridad Social tengan cumplidos los requisitos exigidos por esta para tener derecho al cien por cien de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva deberán cesar en la prestación de sus servicios, siempre que se sustituya el contrato de trabajo cesante por uno nuevo que tenga el carácter de contrato indefinido o bien se transforme un contrato eventual en contrato indefinido por cada persona trabajadora que cese por jubilación.

Las personas trabajadoras que a la publicación en el BOE del presente Convenio ya hubieran cumplido los requisitos de acceso a la jubilación ordinaria en los términos explicitados en la Ley General de Seguridad Social y demás normativa de aplicación, deberán causar baja en la empresa en un plazo máximo de un mes a partir de la publicación en el BOE del presente Convenio, debiendo cumplir la empresa con las obligaciones contenidas en el párrafo anterior.

ANEXO I

Tablas salariales 2021

	Salario anual
Salario de Contratación.	13.433,00
Grupo IV Profesionales.	14.061,29
Grupo III Especialistas.	15.792,54
Grupo II Técnicos.	16.929,53
Grupo I Mandos.	18.145,35
Complemento Personal de Salario Base antiguo Grupo 2.	1.161,74