

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

11318 *Resolución de 19 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Champion.*

Visto el texto del Convenio Colectivo del Grupo Champion (Supermercados Champion, S.A. y Grup Supeco-Maxor, S.L.) para los años 2019, 2020 y 2021 (Código de convenio: 90016103012006), que fue suscrito con fecha 25 de abril de 2019, de una parte por los designados por la dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por las organizaciones sindicales FETICO, CCOO y UGT, 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 y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 19 de julio de 2019.–El Director General de Trabajo, P. S. (Real Decreto 903/2018, de 20 de julio), el Subdirector General de Relaciones Laborales, Rafael Martínez de la Gándara.

CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO CHAMPION (SUPERMERCADOS CHAMPION, S.A., Y GRUP SUPECO-MAXOR, S.L.)

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

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

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 3. *Ámbito personal.*

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

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El Convenio colectivo entrará en vigor a partir de la fecha de la firma, finalizando el 31 de diciembre de 2021, salvo para las materias que tengan una vigencia específica expresada en el propio Convenio.

Artículo 5. *Denuncia.*

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. *Organización del trabajo.*

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

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

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

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

Artículo 8. *Formación profesional.*

I. Sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores, los representantes de los mismos serán informados a través del Comité Intercentros del Plan de Formación de la Empresa.

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

CAPÍTULO III

Periodo de prueba, contratación

Artículo 9. *Periodo de prueba.*

I. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, de acuerdo con la siguiente escala:

- Grupo I. Mandos: 180 días.
- Grupo II. Técnicos y Gestores: 180 días.
- Grupo III. Especialistas: 120 días.
- Grupo IV. Profesionales B: 90 días.
- Grupo V. Profesionales A: 90 días.

II. Para los contratos temporales (artículo 15 del ET), el periodo de prueba tendrá una duración de 30 días para el Grupo IV y V, 60 días para el Grupo III, de 120 días para el Grupo II, y de 180 días para el Grupo I, si bien como regla general, la duración del periodo de prueba no podrá ser superior a la mitad de la duración del contrato.

III. Estos periodos son de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, cualquier situación de permiso o descanso que afecte al trabajador o que implique la suspensión de su contrato laboral.

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

Artículo 10. *Contratación.*

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

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

a) La promoción de la contratación indefinida, la conversión de contratos temporales en contratos fijos, así como el compromiso de evitar el encadenamiento innecesario de sucesivos contratos temporales.

b) El compromiso de utilizar las modalidades contractuales adecuadas de forma tal que las necesidades permanentes de las empresas se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales, directamente o a través de empresas de trabajo temporal.

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

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

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

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada laboral máxima anual de trabajo efectivo pactada en el artículo 18 I y IV, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice. Los trabajadores a tiempo parcial disfrutarán de iguales derechos que los empleados a tiempo completo, si bien los económicamente evaluables se abonarán a prorrata de su jornada, siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato en proporción al tiempo efectivamente trabajado y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles.

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

3. El período de prueba se regirá conforme a lo previsto el artículo 9 del presente Convenio colectivo.

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

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

A la finalización del contrato le serán de aplicación los preavisos e indemnizaciones contenidos en la letra c) del apartado 1 del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, la cual está establecida en doce días de salario por cada año de servicio, excepto para los contratos de interinidad o contratos formativos, debiendo acompañarse propuesta de finiquito.

C) Contratos formativos:

I. Contrato de trabajo en prácticas:

1. Se estará a lo dispuesto en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Los puestos de trabajo encuadrables bajo este tipo de contrato son los correspondientes al Grupo de técnicos y gestores y al Grupo de especialistas. En los Grupos de Profesionales A y B será posible la contratación en prácticas si los conocimientos requeridos para el puesto son objeto de una específica formación que se corresponda con alguna titulación reconocida oficialmente y que, de acuerdo con la normativa aplicable, permita la realización de este tipo de contratos.

3. La suspensión del contrato de trabajo en prácticas por incapacidad temporal interrumpirá el tiempo de duración pactado, excepto pacto expreso en contrario o pérdida de bonificaciones por parte de la empresa.

4. Cuando el contrato en prácticas se concierte con una duración inferior a la máxima legalmente establecida, las partes podrán establecer prórrogas de conformidad con la legislación vigente.

5. El período de prueba se determinará en función del Grupo profesional al que pertenezca, de acuerdo con el artículo 9.II del presente Convenio colectivo.

6. La retribución básica de los trabajadores contratados en prácticas será la correspondiente a su Grupo profesional, todo ello en proporción a la jornada de trabajo que realicen.

II. Contrato para la formación y el aprendizaje:

1. Se estará a lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales concordantes.

2. Los tiempos dedicados a formación teórica, podrán concentrarse a lo largo de la duración del contrato, siempre que no se haya agotado el tiempo de duración del mismo.

3. Se excluye de esta modalidad contractual los puestos de trabajo que limiten sus funciones a las de mozo y reponedor por la nula formación teórica que necesitan, salvo que, de conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, el trabajador esté cursando Formación Profesional del sistema educativo.

4. El trabajador en formación percibirá su retribución en función de la jornada de trabajo efectiva, deducido el tiempo dedicado a formación teórica.

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

6. El número de contratos formativos, que podrá ser de hasta 7 alumnos por tutor para las funciones de venta, para los profesionales del sector, y para las funciones de cajas.

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

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

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

9. Como compensación a la especialidad de las modalidades formativas previstas en este Convenio colectivo, la empresa se compromete a transformar en indefinidos el 75 por ciento de los contratos para la formación y el aprendizaje cuando agoten el plazo máximo de duración previsto en este Convenio.

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

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

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

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

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

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

6. A lo largo de la vigencia del convenio, los trabajadores a tiempo parcial podrán ampliar su jornada ordinaria contratada por la consolidación del 20 por ciento del promedio de las horas ampliadas que hayan efectuado en dos años durante tres años consecutivos, siempre que alcancen un mínimo de 20 horas anuales, computando a partir de 1 de enero de 2019. Para el cálculo del promedio a consolidar se eliminará el año de más horas, del período de tres. El derecho a la consolidación se producirá cada tres años.

El porcentaje de derecho a la consolidación previsto en el párrafo anterior será del 25 % del promedio de horas ampliadas que se realicen en domingo y/o festivo de apertura, en los mismos plazos y términos. La consolidación de estas horas, como ampliación de jornada ordinaria contratada, estará necesariamente vinculada a su ejecución en domingo o festivo.

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

F) Contrato eventual: Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, si bien hasta tanto se disponga otra cosa por Convenio sectorial específico, será de aplicación lo dispuesto en el Convenio colectivo de grandes almacenes respecto a la duración del contrato.

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

G) Contrato por obra o servicio determinado.

1. A los efectos previstos en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y artículo 12 del Real Decreto 2720/1998, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de la empresa, que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza, los siguientes: campañas específicas, ventas especiales, y sustitución de empleados que accedan a la jubilación especial a los 64 años.

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

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

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

Artículo 11. *Preavisos en extinciones.*

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

Grupos de Profesionales y de Especialistas (Grupos V, IV y III): 15 días.

Grupos de Mandos y de Técnicos y Gestores (Grupos I y II): 30 días.

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

II. Preaviso contratos de duración determinada superior a un año. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 49.1.c) del ET, si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días. El incumplimiento por parte del empresario de preavisar obligará a este al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional y Grupos profesionales

Artículo 12. *Clasificación profesional.*

1. Principios generales:

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

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

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

2. Aspectos básicos de clasificación:

1) El presente sistema de clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada Grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.2 Sistema de clasificación: Cada Grupo profesional está integrado por aquellas funciones y tareas que presentan una base profesional homogénea dentro de la organización del trabajo. Los trabajadores se encuadrarán en los Grupos profesionales previstos a continuación, sin perjuicio de lo previsto en la Disposición Transitoria Primera respecto a la reclasificación profesional de los Grupos de Profesionales: «Grupo IV. Profesionales B» y «Grupo V. Profesionales A», en un único «Grupo IV. Profesionales», a partir del 1 de enero de 2021.

Contenido de los Grupos profesionales.

Grupo profesional I: Mandos.

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

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

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

Grupo profesional II: Técnicos y Gestores de equipos.

Se integra en este Grupo profesional el personal con titulación a nivel de escuela superior o de grado medio o facultades, complementadas con estudios específicos, y aquellas otras con formación teórica, o adquiridas en la práctica, hasta un nivel equivalente a titulado medio o similar. Realizan por definición las mismas tareas del Grupo de profesionales especializados, pero con absoluta autonomía, ya que con el

superior evalúan el resultado final, previamente concretado en los objetivos generales, pero no así los métodos los cuales son decididos autónomamente. Todo ello comporta una gran aportación de los conocimientos personales técnicos, necesitando identificar la información que requiere el desempeño del trabajo, y ejecutar acciones que conduzcan a la aparición de la información y a su tratamiento. Estos conocimientos técnicos pueden sustituirse por un conocimiento y formación adecuados, que permitan la colaboración en la gestión de recursos humanos, realizando acciones encaminadas a orientar el comportamiento del equipo de especialistas o profesionales cuyas tareas comparten y que gestionan hacia el logro de los objetivos, supervisando las funciones que desarrollan, y ejerciendo funciones encaminadas a la consecución de resultados, implantación y gestión en su área de actividad, consistente en una organización simple.

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

Desempeño de una actividad que requiere titulación superior o media.

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

Grupo profesional III: Especialistas.

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, por ejemplo, en la manipulación del producto. El puesto puede implicar coordinación de otras personas en organizaciones simples.

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

Responsabilidad y control de la recepción de mercancías.

Diseño y exposición de producto en mostradores y murales.

Venta de productos que requieren transformación compleja.

Supervisión del correcto funcionamiento de las cámaras.

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

Supervisión de la labor del personal del Grupo de Profesionales.

Responsabilidad y control del stock de mercancía asignada.

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

Participación en la implantación y mejora de procesos.

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

Mantenimiento y reparación de maquinaria e instalación.

Grupo profesional IV: Profesionales B.

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

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

Carga, descarga y recepción de mercancía.

Transporte, preparación y reparto de mercancía.

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

Grupo profesional V: Profesionales A.

Se integra en este Grupo profesional al personal que realiza tareas y/o funciones siguiendo un método de trabajo y bajo instrucciones específicas, con un grado de dependencia jerárquica y funcional, por lo que no debe ni tiene que tomar decisiones autónomas, a excepción de las sencillas/obvias que exige la realización de toda tarea. El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado, los procedimientos uniformados y existen instrucciones directamente aplicables exigiéndose tan solo cierta iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al trabajo concreto. La información necesaria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata. El puesto exige el conocimiento de las normas de seguridad básicas inherentes al mismo.

La finalidad y objetivo del Grupo V se refiere a trabajadores que se incorporen a la empresa mediante un contrato de trabajo para iniciarse en las tareas propias de la actividad, y adquirir la práctica y conocimientos para el desarrollo pleno de las funciones de forma previa a su incorporación al Grupo profesional IV.

Actividades: En este Grupo profesional se incluyen todas las actividades referidas en el Grupo profesional IV, en estadio inicial de conocimiento y dominio.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva.

Los puestos de trabajo que se creen como consecuencia de la evolución de la actividad de las empresas serán informados puntualmente al comité intercentros, sin perjuicio de que la relación de puestos vigente en cada momento no implique la obligación de la cobertura de todos ellos en los centros de Trabajo.

CAPÍTULO V

Movilidad funcional y geográfica, permutas, ascensos y promociones

Artículo 13. *Movilidad funcional. Trabajos de distinto Grupo.*

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

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

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

Artículo 14. *Movilidad geográfica.*

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

Artículo 15. *Permutas.*

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

Artículo 16. *Estructura organizativa y funcional.*

A efectos organizativos y funcionales, conservando cada Empresa su autonomía jurídica e independencia empresarial, podrán existir responsables únicos para las Empresas, sin perjuicio de la pertenencia de los trabajadores a su respectiva Empresa a todos los efectos.

Asimismo, los trabajadores de Grupo Champion a propuesta de la empresa y tras consentimiento expreso de estos, podrán realizar, sucesiva o simultáneamente, actividades laborales, servicios o tareas relacionadas con la actividad de las Empresas vinculadas en este Convenio con independencia de la titularidad de la relación laboral, y siempre con escrupuloso respeto del resto de sus condiciones laborales, entre otras, antigüedad, jornada, horario, adscripción a grupo profesional, y con las limitaciones propias de la movilidad funcional y geográfica.

Artículo 17. *Promociones y Ascensos.*

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

II. Promociones:

A) Sistema general.

A.1) El paso del Grupo profesional IV al III quedará condicionado a la existencia de puesto a cubrir en el Grupo superior.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La ejecución de su trabajo está por encima de los estándares habituales.

Incorpora valor añadido al producto con incidencia en rentabilidad.

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

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

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

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

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

A.2) El paso del Grupo profesional V-Profesionales A al Grupo IV-Profesionales B requerirá que el trabajador haya realizado doce meses consecutivos de prestación efectiva de servicios en el Grupo V, en atención a la experiencia adquirida, conocimiento y capacitación en el manejo de las herramientas de trabajo y cumplimiento de los sistemas y procedimientos establecidos, y de conformidad con lo dispuesto en los apartados siguientes, y sin perjuicio de lo previsto en la disposición transitoria primera.

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

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

La falta de superación de la formación en los términos indicados o de la evaluación de desempeño, no dará derecho a promocionar al Grupo profesional IV hasta el

transcurso de otros 12 meses, y así sucesivamente, a contar siempre desde la fecha del cumplimiento del plazo marcado, o desde el incumplimiento del requisito si esta fecha fuera posterior.

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

Los trabajadores encuadrados en un Grupo de Profesionales (V o IV) que presten sus servicios en el mostrador de venta tradicional de una sección de frescos (incluido Snack bar) durante al menos el 90 por ciento de su jornada, tras un año continuado en dicha prestación de servicios ascenderán al Grupo profesional III.

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

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo y descanso

Artículo 18. *Jornada.*

I. La jornada laboral anual de trabajo efectivo durante toda la vigencia del convenio será de 1.792 horas anuales, sin perjuicio de lo previsto en el apartado IV del presente artículo respecto a la jornada máxima laboral anual de trabajo efectivo. La jornada anual pactada, respetando los descansos legal o convencionalmente establecidos, se distribuirá por la Dirección de lunes a domingo.

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

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

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

A los presentes efectos, la disposición por parte de la empresa de este tiempo de trabajo se producirá bien sin previsión de tal número de horas o bien modificando en igual número las horas planificadas, siempre con el preaviso previsto en el párrafo anterior.

IV. 1. A la jornada anual prevista en el apartado I del presente artículo, se añadirán 18 horas anuales, resultando de la suma de tales horas, la jornada laboral máxima anual de trabajo efectivo durante la vigencia del presente convenio colectivo, hasta el 31 de diciembre de 2021.

2. Las horas previstas en el presente apartado, o su parte proporcional si la jornada a realizar fuera inferior, se destinarán exclusivamente para necesidades especiales, que se preavisarán conforme con lo dispuesto en el párrafo III del presente artículo.

Se considerarán necesidades especiales, los inventarios generales o parciales, obras, reformas y aperturas, y los cambios en los modelos organizativos.

3. Conforme a lo señalado, la jornada laboral máxima anual prevista en el presente convenio colectivo, será la suma de las horas anuales previstas en los apartados I del presente convenio, y de las horas fijadas en el apartado IV.1 del presente artículo.

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

4. En el caso de imprevistos de la actividad, debidos a ausencias no previstas de trabajadores y a retrasos o adelantos en suministros, la comunicación se efectuará tan pronto la empresa conozca la existencia del mismo, respetándose el preaviso que

establezca la legalidad vigente. No tendrán consideración de imprevistos, a estos efectos, las variaciones motivadas por cambios organizativos internos.

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

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

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

VI. Los trabajadores, con más de tres días de promedio anual de trabajo a la semana, no tendrán obligación de prestar servicios más que hasta del 50 por 100 de los domingos o festivos del año, y en todo caso, con un mínimo de domingos o festivos de prestación obligatoria de seis. A efectos del cálculo del número de domingos y/o festivos, la fracción resultante se elevará al entero.

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

VIII. Descanso semanal: La distribución de la jornada y del descanso de los trabajadores se adecuará al sistema de aplicación en el centro o establecimiento comercial en el que preste efectivamente sus servicios en cada momento el trabajador, a tales efectos:

a) En los centros o establecimientos comerciales con régimen de apertura generalizada en todo o gran parte del año, la jornada anual se distribuirá, con carácter general, como máximo en 224 días de trabajo al año, de lunes a domingo.

b) En los centros o establecimiento con régimen de apertura no generalizada, la jornada anual se distribuirá, de lunes a domingo, respetando el derecho del personal a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido.

De conformidad con el artículo 6 del R.D. 1561/1995 el descanso del medio día semanal podrá separarse del día completo y acumularse para su disfrute en períodos de hasta cuatro semanas.

A los trabajadores, que presten sus servicios en centros o establecimiento con régimen de apertura no generalizada, con cinco o más días de promedio de trabajo a la semana, se les garantizara que la acumulación del tiempo de descanso a que se refiere el artículo 6 del R.D. 1561/1995, será planificado de manera que, junto a los demás descansos legalmente observables, se disfrute al año de 12 descansos de calidad, entendiendo por tales la acumulación una vez al mes, de tres días, que comprenderán viernes-sábado-domingo, o en su caso sábado-domingo-lunes.

Artículo 19. *Calendario laboral.*

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

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

I. La empresa trimestralmente planificará, elaborará y entregará, en cada centro de trabajo, los cuadros horarios con la jornada de trabajo, de acuerdo al modelo aprobado por la Comisión Paritaria.

Los horarios deberán ser adjudicados individualmente a cada trabajador, de manera que, con quince días de antelación al inicio del trimestre, pueda conocer y controlar la jornada a realizar, facilitándose copia de los mismos a la representación legal de los trabajadores, que acusará recibo de su recepción.

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

Los trabajadores con jornadas continuadas de 6 o menos horas de trabajo efectivo, a su solicitud, podrán pactar de mutuo acuerdo con la empresa un periodo descanso, que no computará como tiempo de trabajo efectivo.

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

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

Artículo 21. *Verificación y control.*

I. La verificación y control de la ejecución de la jornada anual se efectuará durante el año natural. A tales efectos con carácter individual al finalizar cada trimestre se procederá a la verificación de la ejecución de jornada compensándose en el siguiente trimestre los tiempos de exceso que se hayan podido producir, sin perjuicio de la realización efectiva de la jornada anual contratada a final del año.

Dentro de los tres meses siguientes a la finalización del periodo de distribución de la jornada anual se procederá igualmente a realizar con carácter individual la verificación y control de la jornada anual que se establece en el artículo 18. Los excesos en el tiempo de prestación efectiva de trabajo, se compensarán preferentemente mediante descanso a razón de una hora de descanso por cada hora que exceda de la jornada anual efectiva. Tal compensación no podrá coincidir con los periodos punta de producción o actividad del centro de trabajo y se concentrará de ser posible, salvo pacto en contrario, en días completos.

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

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

Artículo 22. *Vacaciones anuales.*

1. Los trabajadores del Grupo Champion disfrutarán por cada año de servicio de un período de vacaciones retribuido cuya duración será de treinta y un días naturales. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

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

3. Las vacaciones se disfrutarán a lo largo de todo el año, pudiendo fraccionarse su disfrute conforme al calendario laboral fijado garantizando, salvo acuerdo en contrario con el trabajador, al menos el disfrute de 21 días ininterrumpidos entre los meses de junio a septiembre, y 10 días fuera de dicho periodo, salvo en aquellos centros situados en zonas estivales o de interés turístico en los que se podrá organizar en su caso, en un período de 15 días ininterrumpidos entre junio y octubre. Todo ello salvo que tales fechas

o periodos se hayan excluido conforme a lo señalado en el punto 2 del presente artículo. A tales efectos anualmente se comunicará al comité intercentros listado de los centros que tienen tal consideración, y a la representación legal de tales centros.

Con independencia de lo establecido anteriormente, fuera del periodo de junio a septiembre, los trabajadores podrán disfrutar de los 31 días de vacaciones de manera continuada, de forma excepcional, siempre que las necesidades organizativas lo permitan y mediando acuerdo expreso entre las partes.

4. Como preferencia única para el derecho de opción de los trabajadores a un determinado turno de vacaciones, se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía hasta tanto no la ejercite el resto de sus compañeros de sección o unidad de trabajo. En los centros que no tengan establecido este sistema de elección de turnos de vacaciones se aplicará el sistema de rotación en la elección de los turnos conforme al criterio de antigüedad en el centro.

5. A nivel de centro, en el ámbito de la representación legal de los trabajadores, se podrá acordar otro sistema de fijación de vacaciones, respetando en todo caso lo establecido en el punto 2 anterior.

6. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Asimismo, en el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas anteriormente que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá efectivamente disfrutar del periodo que le corresponda una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado, garantizándose en tal caso el efectivo disfrute de las vacaciones sin que pueda sustituirse por compensación económica.

Artículo 23. *Horas extraordinarias.*

1. Las horas extraordinarias serán voluntarias, y se compensarán en retribución con un recargo del 50% sobre el valor de la hora ordinaria o con igual proporción de recargo en tiempo de descanso, a ser posible en jornadas completas.

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

2. Se realizarán, de manera obligatoria, las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Igual supuesto se aplicará al caso de riesgo de pérdida de materias primas.

CAPÍTULO VII

Régimen retributivo

Artículo 24. *Estructura salarial.*

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

Por acuerdo expreso con el trabajador podrá pactarse su adhesión a las fórmulas de salario flexible que en su caso se establezcan por las empresas, en tanto en cuanto no

se produzca cambio legal que conlleve efectos perjudiciales sobre su regulación, debiendo reunirse en tal caso la Comisión Paritaria. En estos supuestos la redistribución de los conceptos figurará en nómina de forma detallada y separada del resto.

Artículo 25. *Salario base.*

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

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

2. Se entiende por salario base personal el correspondiente a cada trabajador en función de sus condiciones personales por la transformación de la estructura salarial operada con efectos de 1 de enero de 2005 o el que hubiera adquirido con posterioridad por cualquier tipo de reestructuración en la que así se le hubiera reconocido. El salario base personal engloba siempre al salario base de Grupo de Convenio.

El salario base personal se mantendrá como concepto salarial hasta tanto no sea igualado o superado por el salario base de Grupo que corresponda al trabajador, en cuyo caso desaparecerá el salario base personal.

En el caso de promoción del trabajador a un Grupo profesional superior, dicha promoción deberá determinar un incremento efectivo del salario base real a percibir por el trabajador, a cuyo efecto se integrará la diferencia en complemento personal, de forma tal que la suma del salario base personal o del nuevo salario base de Grupo, en su caso, y el complemento personal incluyan el incremento que le corresponda por dicha promoción.

Artículo 26. *Complementos salariales.*

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

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

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

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

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

Artículo 27. *Complemento personal de antigüedad.*

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

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

Artículo 28. *Complementos de puesto de trabajo. Nocturnidad.*

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

En materia de nocturnidad se estará a lo dispuesto en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, que considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana, y el valor de la hora nocturna tendrá un recargo, incluido el importe correspondiente a vacaciones, del 25% sobre el valor de la hora prevista en el presente Convenio colectivo, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 29. Complementos de calidad y cantidad de trabajo.

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

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

Artículo 30. Complementos de vencimiento superior al mes.

Las retribuciones básicas establecidas en el presente Convenio colectivo se entienden distribuidas, para el personal base, en dieciséis pagas, prorrateándose las pagas extraordinarias entre las 12 mensualidades, salvo pacto en contrario.

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

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

Artículo 31. Compensación y absorción.

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

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

Artículo 32. Salario base de Grupo.

El salario base de Grupo a partir del 1 de enero de 2019 será de:

	Salario anual (euros)
Grupo V. Profesionales A.	12.978,00
Grupo IV. Profesionales B.	13.109,55
Grupo III. Especialistas.	13.761,20
Grupo II. Técnicos y gestores.	14.586,89
Grupo I. Mandos.	15.462,09

El salario base anual aquí establecido se refiere a la ejecución de la jornada de trabajo pactada en el artículo 18. Apartados I y IV del presente Convenio colectivo.

Siendo de aplicación tanto a los trabajadores que actualmente prestan servicio, como a los trabajadores que ingresen, o reingresen en la empresa.

La determinación de la retribución fijada por unidad de tiempo en razón a la jornada laboral máxima anual establecida en el presente convenio (salario/hora), se efectuará dividiendo la retribución anual, por la suma del número de horas anuales previsto en el artículo 18. Apartados I y IV, que incluye el importe de pagas extraordinarias y vacaciones, sin perjuicio de que en el momento de pago pueda detraerse el importe correspondiente a vacaciones para su abono independiente.

Artículo 33. *Salario contratos formativos.*

1. La retribución para los trabajadores en prácticas será del 80 y 90% del salario correspondiente al Grupo profesional de que se trate, durante el primero y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente.

2. La retribución para los trabajadores con contrato para la formación y el aprendizaje será del 85, 95 y 100 por 100 del salario del Grupo Profesional de que se trate, en el primero, segundo y tercer año, respectivamente. Todo ello en función de la jornada de trabajo efectiva.

Artículo 34. *Incremento salarial.*

1. Incremento sobre tablas fijo.

El incremento pactado para el año 2019 se ha incorporado a las tablas salariales fijadas en el artículo 32. Salario Base de Grupo del presente convenio. En el citado año, los Salarios Base de Grupo experimentan un incremento del 2%, salvo para los Grupos IV y V cuyo incremento es del 3%, percibiéndose por cada trabajador en proporción a su jornada de trabajo efectiva.

Para los sucesivos años de vigencia del Convenio (2020-2021), y con efectos de uno de enero de cada año, los salarios base Grupo se incrementarán en un 2% (2020) y 1,75% (2021), percibiéndose por cada trabajador en proporción a su jornada de trabajo efectiva, salvo para los Grupos IV y V cuyo incremento será del 3% para los años 2020 y 2021, calculado sobre las Tablas salariales del artículo 32 del convenio, y sin perjuicio de lo previsto en el apartado 3 del presente artículo.

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

2. Incremento variable en función de ventas.

1. En función del incremento que registre la cifra de venta neta real en tiendas comparables de cada uno de los años de vigencia del convenio, en relación al Presupuesto de venta neta anual en tiendas comparables para el correspondiente año, los trabajadores percibirán un complemento salarial variable y no consolidable, por el importe resultante de la aplicación del siguiente escalado, calculado sobre las Tablas salariales del artículo 32 del convenio o, salarios base personales, vigentes en diciembre del año anterior, sustituyéndose las referencias a años concretos por los del siguiente año.

Año 2019:

– Si la cifra de venta neta real en tiendas comparables a fecha 31 de diciembre del 2019 supera en un 0,50% al Presupuesto de venta neta anual en tiendas comparables para el citado año, el 0,25%.

– Si la cifra de venta neta real en tiendas comparables a fecha 31 de diciembre del 2019, supera en un 1% al Presupuesto de venta neta anual en tiendas comparables para el citado año, el 0,50%.

– Si la cifra de venta neta real en tiendas comparables a fecha 31 de diciembre del 2019 supera en un 1,5% al Presupuesto de venta neta anual en tiendas comparables para el citado año, el 0,75%.

A partir del escalado anterior, cada 0,5 % adicional que la cifra de venta neta real en tiendas comparables a fecha 31 de diciembre del 2019, supere al presupuesto de venta neta anual en tiendas comparables para el citado año, el presente complemento se incrementará en un 0,25 % adicional.

II. A los efectos de lo señalado en los apartados anteriores, antes del 31 de mayo del correspondiente año, la Dirección procederá a hacer entrega a la Comisión Paritaria del Convenio del presupuesto de venta neta anual de tiendas comparables del respectivo ejercicio.

En el primer trimestre del año siguiente, la Dirección informará a la Comisión Paritaria del resultado de la cifra de venta neta real de tiendas comparables del año anterior, procediéndose en su caso al abono, antes del día último del mes natural siguiente a la constatación por la Comisión Paritaria.

3. Sin perjuicio del incremento pactado en los apartados anteriores, las partes consideran necesario, para potenciar la competitividad y la productividad en el seno del Grupo Champion, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12.3). 3.2, y Disposición Transitoria Primera del presente convenio, garantizar que con efectos del 1 de enero de 2021, el salario Base del nuevo Grupo de Profesionales será como mínimo de 14.000 euros, percibiéndose por cada trabajador en proporción a su jornada de trabajo efectiva.

CAPÍTULO VIII

Licencias, protección a la familia y excedencias

Artículo 35. *Licencias retribuidas.*

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

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

B) Quince días naturales en caso de matrimonio.

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

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

E) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

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

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

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

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

3. Hasta un máximo de 10 horas anuales, con justificación y acreditación del tiempo empleado, con el correspondiente visado facultativo, para acompañar a visita médica no previsible en horas coincidentes con el horario de trabajo a hijos menores de 16 años o personas dependientes con discapacidad o minusvalía física o psíquica sin límite de edad que convivan o estén a cargo del trabajador.

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

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

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

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

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

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

En el caso de las licencias previstas en el presente apartado I, si el hecho causante se produjera con posterioridad a la finalización de la jornada laboral del trabajador, se entenderá como fecha de inicio a efectos de cómputo de la licencia el siguiente día natural.

II. Si en los supuestos relacionados con enfermedad o accidente grave de familiares existiera hospitalización y se establecieran entre los familiares turnos de estancia en el hospital a fin de atender al paciente, el trabajador podrá decidir el disfrute de su licencia por este concepto en días completos iniciándola en fecha posterior a la del hecho causante, siempre y cuando lo solicite en los términos a continuación establecidos y la consuma mientras perdure el mismo período de hospitalización.

En estos supuestos el trabajador tendrá derecho al mismo número de días laborables de licencia que hubiera disfrutado en el caso del normal inicio de la misma. Para eso se realizará el cálculo de días laborables que habría supuesto la licencia de comenzar su disfrute el día en que se produjo el hecho causante. El trabajador deberá comunicar y acreditar a la empresa la concurrencia del hecho causante, su intención de disfrutar la licencia en fecha posterior y señalar los días laborables que le correspondan, según el cálculo anterior, en los que disfrutará la licencia.

El trabajador podrá disfrutar de uno de los días de esta licencia dentro de los cinco días siguientes al alta hospitalaria siempre que el periodo de hospitalización dure más de tres días.

Al término del disfrute deberá acreditar que durante los días efectivamente disfrutados como licencia concurría la situación que dio lugar al permiso.

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

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

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

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

Artículo 36. *Licencias no retribuidas.*

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

Artículo 37. *Protección de la vida familiar.*

I. Riesgo durante el embarazo: En el supuesto de riesgo para el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato prevista en el artículo 48.4 del ET, de conformidad con lo dispuesto en las leyes, o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

II. Las trabajadoras podrán solicitar, con anterioridad al inicio del período de baja por nacimiento, un permiso no retribuido por un período no inferior a un mes y no superior a tres meses. Esta solicitud se realizará con quince días de antelación a la fecha de disfrute. Durante el ejercicio de este derecho, cuya finalización necesariamente deberá coincidir con el principio de la baja, las empresas mantendrán la cotización de las trabajadoras madres biológicas.

III. Suspensión contrato por nacimiento de hijo o adopción: Se estará a lo dispuesto en el artículo 48.4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo unirse las vacaciones al período de suspensión del contrato, o al sucesivo período de acumulación de lactancia en caso de hacer uso de este derecho.

De conformidad con lo previsto en el artículo 48.6 del ET, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores.

En el caso de disfrute del permiso a tiempo parcial, y en cualquier caso a partir de las seis semanas inmediatas posteriores al parto, que serán de descanso obligatorio de conformidad con lo establecido en la normativa legal, por acuerdo entre empresa y trabajador se podrá pactar la adaptación de la duración y la distribución de la jornada de trabajo para atender a necesidades concretas de conciliación.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos legalmente. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa,

la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

IV. Nacimientos prematuros: En los casos previsto en el artículo 48.4 del ET, de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora durante el tiempo que dure esta hospitalización. Asimismo, durante dicho período, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de tres horas (o su parte proporcional en caso de contrato a tiempo parcial) dentro de su jornada ordinaria, con la disminución equivalente del salario hasta el alta hospitalaria. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria, conforme a lo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato.

V. Lactancia: Los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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

Los trabajadores podrán acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia en 16 días naturales unidos al período de suspensión del contrato previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores. Los trabajadores que estuvieran de alta en la empresa a 1 de abril de 2008 disfrutarán, exclusivamente a título individual, del sistema de acumulación recogido en acta del comité intercentros de 12 de diciembre de 2002.

El derecho a la acumulación se vincula a la prestación efectiva de trabajo hasta que el menor cumpla los nueve meses. En caso de parto, adopción o acogimiento múltiples, la acumulación de la lactancia se incrementará a un total de 28 días naturales para todos los trabajadores, con independencia del número de hijos habidos, siempre que sea superior a uno.

VI. Guarda Legal: Se reconoce el derecho de los trabajadores, de conformidad con lo establecido en el artículo 37.6 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, y, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 37 de este Convenio.

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

De conformidad con lo previsto en el artículo 37.6 y 7 del ET, se concederán las concreciones de horario solicitadas, cuando se concreten en los días y el turno ordinario en que venga prestando servicios el trabajador.

Los trabajadores afectados por reducción de jornada por guarda legal estarán exentos de modificar por convocatoria a inventario el horario de prestación de trabajo preestablecido.

VII. Asistencia a consultas médicas de hijo menor de 16 años: En los supuestos en que se precise acompañar a un hijo menor de 16 años a consulta médica durante el horario de trabajo, se procederá del siguiente modo:

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

Si la asistencia a consulta es programada o excediera del límite de tiempo establecido en el artículo 35.H).3, y no hubiese posibilidad de concertarla fuera del

horario de trabajo, se concederá a cuenta de la jornada anual, o se solicitará el cambio de turno o de momento de la prestación del trabajo, que, de ser posible, será concedido.

VIII. Licencia no retribuida para atención de menor: Los trabajadores con hijos menores de ocho años podrán solicitar una licencia no retribuida de tres meses para su atención y cuidado en los términos y con los requisitos establecidos en el artículo 36 de este Convenio. Los trabajadores con hijos menores de ocho años podrán disponer de dicha licencia no retribuida por el tiempo necesario para su cuidado mientras esté hospitalizado. En el caso de que ambos cónyuges fueran trabajadores de la empresa el empresario podrá limitar el ejercicio simultáneo de esta licencia por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

IX. En caso de fallecimiento, enfermedad o accidente grave de la persona legalmente responsable con quien convivan habitualmente sus descendientes menores de 16 años, el trabajador podrá disfrutar de una licencia no retribuida de hasta 30 días naturales.

X. Los trabajadores podrán disfrutar de un permiso no retribuido de hasta 15 días no necesariamente continuados para la realización de trámites de adopción nacional, y de hasta 30 días no necesariamente continuados, en el caso de tramites de adaptación internacional.

XI. Los trabajadores podrán disfrutar de una licencia no retribuida para acompañar a su cónyuge, o pareja de hecho debidamente inscrita en el correspondiente registro oficial, a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, cuando no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo.

XII. Los trabajadores, en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, podrán disfrutar de una licencia no retribuida para recibirlo o acompañar a su cónyuge, o pareja de hecho debidamente inscrita en el correspondiente registro oficial, por el tiempo necesario para dicho tratamiento, cuando no pueda tener lugar fuera de la jornada laboral.

Artículo 38. *Trabajos de la mujer embarazada.*

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

En el supuesto de riesgo para el embarazo se estará a lo dispuesto en el apartado I del artículo 37 del presente Convenio, de conformidad con la normativa legal de aplicación.

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

Los trabajadores con hijos entre doce y dieciséis años de edad podrán concertar con la empresa la realización de una jornada inferior a la que tuvieran establecida con carácter normal. Será requisito indispensable para su concesión y establecimiento que el momento de la prestación de la jornada sea determinado necesariamente con la conformidad de ambas partes. Los trabajadores con un preaviso de quince días podrán dejar sin efecto el acuerdo.

Artículo 40. *Excedencia por motivos familiares.*

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

II. También tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o

discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, previa justificación de esta situación.

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

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

V. En los casos contemplados en los apartados I y II de este artículo, en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, dicho período será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

En el caso de que el trabajador en excedencia por guarda legal tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa de categoría especial la reserva de su puesto de trabajo se reconocerá durante los primeros dos años y seis meses de excedencia, en el resto de supuestos, la reserva de puesto se reconocerá durante los dos primeros años de excedencia por guarda legal. La reserva de puesto en los términos anteriormente señalados dará derecho al trabajador a la reincorporación inmediata a la finalización de la excedencia, y a participar en convocatorias de traslados y/o ascensos como si estuviese en activo. Transcurrido el periodo señalado, o en caso de que no exista el puesto, la reserva será respecto a otro del mismo Grupo profesional.

VI. Excedencia para trabajadores en trámite de adopción internacional o nacional. Se reconoce a los trabajadores en trámites de adopción internacional o nacional la posibilidad de solicitar una excedencia voluntaria de dos a cuatro meses. Mientras dure esta excedencia el trabajador tendrá reserva de puesto de trabajo.

VII. Excedencia en caso de fallecimiento de familiar de primer grado por consanguineidad. Los trabajadores, en caso de fallecimiento de un familiar de primer grado, podrán disfrutar de una excedencia voluntaria no superior a dos meses, dentro de los 3 meses siguientes a dicho fallecimiento. Mientras dure esta excedencia el trabajador tendrá reserva de puesto de trabajo.

Artículo 41. *Excedencias voluntarias.*

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

La excedencia voluntaria se concederá por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si transcurriesen cuatro años desde el final de la anterior excedencia; a ningún efecto se computará el tiempo que el trabajador permaneciese en esta situación. Al término de la situación de excedencia el personal tendrá derecho preferente al reingreso en la primera vacante que se produzca en la empresa de su mismo Grupo profesional, si no hubiese trabajadores en situación de excedencia forzosa. Se perderá el derecho de reingreso en la empresa si no es solicitado por el interesado el derecho preferente de reincorporación con un mes de antelación a la fecha de finalización del plazo de la excedencia que le fue concedido.

CAPÍTULO IX

Igualdad de oportunidades y no discriminación

Artículo 42. *Principios generales.*

A) Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o

convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en: el acceso al empleo, la promoción profesional, la formación, la estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

B) Se acuerda expresamente por las partes asumir y aceptar en su integridad como parte del Convenio colectivo, el contenido del Plan de Igualdad, vigente en cada momento debidamente firmado por las partes.

Artículo 43. *Protección de las víctimas de violencia de género.*

I. Se entiende por violencia de género, a los efectos previstos en este Convenio, la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

II. Conforme a la normativa vigente, la condición legal de víctima de violencia de género se acredita con la sentencia condenatoria, la orden de protección a favor de la víctima y, excepcionalmente, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

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

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

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

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

Cuando el traslado de centro implique cambio de domicilio se abonará a la víctima 600 euros para gastos de mudanza, el primer mes, tras el primer traslado. Adicionalmente, la víctima podrá solicitar una licencia retribuida de 7 días, por tal cambio de domicilio. Además, si el traslado implicara cambio de colegio, la Empresa facilitará material escolar para los hijos.

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

V. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la víctima que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

VI. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, por decisión de la víctima que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, siendo considerada en situación legal de desempleo a los efectos correspondientes.

VII. A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por

la situación física o psicológica derivada de este tipo de violencia, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

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

IX. La trabajadora que, vinculada a la Compañía con un contrato de duración determinada, obtenga firmeza de la sentencia que acredite la condición de víctima de violencia de género, podrá solicitar la transformación de dicho contrato en indefinido.

Artículo 44. *Protocolo para la Prevención y el tratamiento de las denuncias de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género en el centro de trabajo.*

Se acuerda expresamente por las partes asumir y aceptar en su integridad como parte del Convenio colectivo, el contenido del Protocolo para la Prevención del Acoso suscrito por el comité intercentros y la dirección de la empresa.

CAPÍTULO X

Condiciones sociales

Artículo 45. *Incapacidad temporal.*

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

a) Hasta el 100 por 100 del salario fijo en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional y, en el caso de contingencia común con hospitalización, desde la hospitalización hasta el alta hospitalaria y en el supuesto de bajas por incapacidad temporal por contingencias comunes que estén motivadas por la aplicación de tratamientos de radioterapia, quimioterapia relacionados con el tratamiento del cáncer, o por tratamientos de diálisis: Hasta el 100 por 100 del salario fijo.

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

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

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

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

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

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

III. Los trabajadores 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 el trabajador ningún otro proceso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán, terminado el año, el 100 % del salario fijo correspondiente a los tres primeros días de ese primer y único proceso.

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

Esta comisión deberá analizar las causas de los principales procesos, así como los factores que inciden en el absentismo y la duración y reiteración de los procesos proponiendo medidas correctoras en prevención de riesgos laborales para la reducción del absentismo, y acciones tanto de vigilancia como de carácter positivo o incentivador de su eliminación.

Artículo 46. *Seguro de vida.*

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

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

Artículo 47. *Beneficios en compras.*

Los trabajadores de las empresas del Grupo Champion serán beneficiarios de un sistema de beneficios en compras que no podrá ser más beneficioso que el que se ofrezca a otros colectivos laboralmente ajenos a la empresa. Se atribuye al comité intercentros la disposición, regulación y contenido del mismo.

Artículo 48. *Prendas de trabajo.*

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

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

Artículo 49. *Dietas.*

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

Se entiende por población distinta aquella que se encuentre fuera del área urbana y de la zona de influencia constituida por una o varias poblaciones limítrofes entre sí. La dieta y media dieta, están destinadas a satisfacer los gastos originados por el trabajador desplazado que no sean los derivados del alojamiento y traslado.

Artículo 50. *Jubilaciones.*

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

2. Jubilación parcial. Se estará a la legislación vigente y a lo dispuesto en el acuerdo colectivo del Grupo Champion de 20 de marzo de 2013.

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

3. Jubilaciones anticipadas.

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

2) Los trabajadores de más de 64 años que se encuentren actualmente en situación de jubilación parcial o accedan a la misma en virtud del Acuerdo colectivo de fecha 20 marzo de 2013, y que desde dicha situación accedan a jubilación especial, percibirán en tal momento una gratificación, independiente de las prestaciones de la Seguridad Social, de cuatro mensualidades.

El importe estará constituido por el salario base o salario base personal y los complementos personales. El salario a tener en cuenta a efectos de cálculo será el que correspondiera al trabajador previo a la novación de jornada efectuada.

CAPÍTULO XI

Salud laboral

Artículo 51. *Salud laboral.*

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

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

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

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

CAPÍTULO XII

Régimen disciplinario

Artículo 52. *Régimen disciplinario.*

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

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

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

A) Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del abandono, se originase perjuicio grave a la empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

3. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

B) Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, o el abandono del mismo, cuando exceda de treinta minutos en un mes.

2. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de un día al mes.

3. La vulneración de las normas de seguridad, incluida la no utilización de los EPI, salvo que de la misma se pueda poner en grave riesgo la seguridad y salud del empleado o del resto de compañeros o terceras personas, en cuyo caso se considerará como falta muy grave.

4. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

5. La utilización de teléfonos móviles en el trabajo sin la debida autorización.

6. Realizar o dedicarse, sin el oportuno permiso, a trabajos o asuntos particulares durante la jornada laboral.

7. La utilización para asuntos particulares de los medios informáticos o telemáticos puestos a disposición del trabajador para la ejecución de su trabajo. En el caso de que la utilización fuera abusiva la falta se calificará como muy grave.

8. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

9. La no presentación a la empresa de los partes de baja, confirmación y alta de incapacidad temporal, en los plazos legalmente establecidos.

10. La falta de atención al público con la corrección y diligencia debidas, que podrá considerarse como falta muy grave en función de la notoriedad, transcendencia o las consecuencias de la misma.

C) Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de más de un día al mes.

2. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole de terceros con motivo o con ocasión de la vinculación con la empresa del trabajador, así como la apropiación indebida de muestras promocionales o cualquier otro tipo de artículo, descuento o beneficio destinado a clientes, con independencia de que tenga o no valor de mercado; la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas; la apropiación indebida, el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a si mismo, sin expresa autorización de la empresa. No registrar operaciones mercantiles efectuadas en nombre de la empresa.

3. Las irregularidades en el seguimiento de los procedimientos establecidos por la dirección que puedan dar lugar a actuaciones fraudulentas.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. Simular la presencia de otro trabajador, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador en la empresa.

6. Falta de respeto o consideración al público.

7. Inutilizar, hacer desaparecer, consumir, o causar desperfectos en productos, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mercancías o documentos de la empresa.

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

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

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

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

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

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

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

15. El incumplimiento de normas y controles establecidos por la empresa en relación con la normativa de exención de responsabilidad penal empresarial por prácticas ilícitas del empleado o empleada.

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

Artículo 53. Régimen de sanciones.

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

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

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

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

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

Artículo 54. *Prescripción.*

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

CAPÍTULO XIII

Derechos sindicales de representación de los trabajadores

Sección 1.ª Representación sindical de la empresa

Artículo 55. *Mesa de Diálogo Social.*

Las partes firmantes del Convenio asumen el compromiso de fomentar el diálogo social para el tratamiento de todos los temas que afecten a la empresa o empresas del Grupo Champion en términos generales o a más de un centro de trabajo. A estos efectos, se constituirá una mesa de diálogo social formada por dos representantes (incluido asesor) de cada uno de los sindicatos con presencia en el comité intercentros del Grupo Champion y mismo número por cada una de las empresas, que se constituirán como interlocutores válidos. El número de representantes podrá modificarse por consenso entre las partes.

Se entiende por «Diálogo Social» el proceso de información, negociación y concertación social en todas aquellas materias generales o que, excediendo de las competencias propias de los comités conjuntos, de centro o delegados de personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros, deban ser tratados con carácter general, así como cuanta información o actuaciones contribuyan al Diálogo Social y cualesquiera otras comunicaciones referentes a decisiones de las empresas que repercutan en la gestión del empleo, todo ello sin perjuicio de que deban, en su caso, ser trasladadas, negociadas o ratificadas posteriormente por el Comité Intercentros.

Los miembros de la Mesa de Diálogo Social serán designados por el sindicato respectivo y deberán coincidir, preferentemente, con los miembros del comité intercentros.

Artículo 56. *Delegados sindicales.*

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

Artículo 57. *Comité Intercentros.*

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

A) Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá un comité intercentros, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que excediendo de las competencias propias de los comités conjuntos, de centro o delegados de personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de la empresa, deban ser tratados con carácter general.

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

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

C) El comité intercentros asume las competencias previstas en los artículos 64, 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo, y en el caso de que afecten a un único centro cuando no exista representación legal de los trabajadores siempre que se cumplan las garantías previstas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Sección 2.ª Derechos y garantías

Artículo 58.

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

Artículo 59. *Cuotas sindicales.*

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

La empresa efectuará las antedichas detracciones, y entregará la relación nominal de las mismas a la correspondiente representación sindical, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD).

Artículo 60. *Garantías.*

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

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

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

Artículo 61. *Sistema de acumulación de horas.*

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

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

Artículo 62.

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

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

CAPÍTULO XIV

Comisión Paritaria y procedimientos voluntarios de solución de conflictos

Artículo 63. *Comisión Paritaria.*

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

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

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

1. Interpretación del Convenio.
2. Desarrollo de las materias que el Convenio remite expresamente a esta Comisión.
3. A requerimiento de las partes, deberá mediar o arbitrar, si recibe el mandato correspondiente, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo.

4. Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y muy especialmente de las estipulaciones obligacionales insertas en el Convenio.

5. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente Convenio colectivo.

6. Las partes podrán recabar que la Comisión Paritaria elabore un informe anual acerca del grado de cumplimiento del Convenio colectivo, de las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación y del desarrollo de los trabajos en el propio Convenio y encargar para su desempeño a comisiones específicas, que mantendrán idéntica proporción que la establecida en la Comisión Paritaria.

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

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

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

Artículo 64. *Solución extrajudicial de conflictos laborales.*

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

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

Disposición adicional primera.

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

Disposición adicional segunda. *Reestructuración salarial.*

La estructura retributiva fijada en el presente Convenio es fruto de la reestructuración operada con efectos 1 de enero de 2005 de conformidad con las reglas fijadas en la disposición transitoria primera del Convenio colectivo del Grupo Champion para los años 2006-2007. así como lo dispuesto en la Disposición transitoria séptima y octava del Convenio colectivo del Grupo Champion para los años 2016-2018.

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

Primer cuatrienio: 255,79 euros/año.

Segundo cuatrienio: 225,98 euros/año.

Tercer cuatrienio: 201,94 euros/año.

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

Disposición adicional tercera.

La Empresa adquiere el compromiso de diseñar y presentar al Comité Intercentros de Grupo Champion un nuevo sistema de incentivos para plantilla base de todos los formatos que se integran en el Grupo Champion, en el primer año de vigencia del convenio.

Disposición adicional cuarta.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 del presente convenio colectivo se aprobará por la Comisión Paritaria un modelo de cuadro horario, que será de aplicación a partir del tercer trimestre del presente año.

Disposición adicional quinta. *Grupos profesionales y colegios electorales.*

De conformidad con lo previsto en el RDL 1382/85, el personal sujeto a relación laboral especial de alta dirección no puede ser ni elector ni elegible, por tanto, no participarán como trabajadores en el proceso electoral.

En orden a la adscripción de los trabajadores a los distintos colegios electorales, y hasta tanto se alcance un acuerdo específico consensuado unánimemente entre las organizaciones sindicales, se tendrán en cuenta los mismos criterios históricos, en atención a la función, que han venido aplicándose en las empresas a la hora de la confección de los censos electorales.

Disposición transitoria primera. *Reclasificación Grupo de Profesionales.*

Como consecuencia de lo previsto en el artículo 12.3) 3.2 y artículo 32.3 del presente convenio, con fecha de efectos del 1 de enero de 2021, los Grupos de Profesionales A y B, se reclasificarán en un único Grupo de Profesionales. A partir de tal fecha las referencias establecidas en el convenio colectivo a «Grupo IV. Profesionales B» y «Grupo V. Profesionales A», se sustituirán por «Grupo IV. Profesionales», en los siguientes términos.

Grupo profesional IV: Profesionales.

Se integra en este Grupo profesional el personal que realiza tareas y/o funciones siguiendo un método de trabajo y bajo instrucciones concretas, con un grado de dependencia jerárquica y funcional, que pueden requerir esfuerzo físico y/o atención, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa. El trabajo está normalizado y estandarizado, los procedimientos uniformados y existen instrucciones directamente aplicables, exigiéndose iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al trabajo concreto. La información necesaria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata. El puesto exige el conocimiento de las normas de seguridad básicas inherentes al mismo.

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

- Carga, descarga y recepción de mercancía.
- Transporte, preparación y reparto de mercancía.
- Colocación de mercancía en lineales y puntos de almacenamiento.
- Cuidado y revisión de los instrumentos de trabajo y del entorno de trabajo.
- Registro de artículos con los medios habituales.
- Cobro, retiradas de fondos, mantenimiento de cambios y arqueo.
- Atención al cliente.
- Embolsado y preparación de pedidos.
- Cambios y devoluciones.

Colocación de productos en mostradores, murales e islas.
Orden y limpieza de las cámaras.
Realización de inventarios y pedidos simples bajo protocolos estrictos.
Venta de productos.
Actividades de limpieza.
Mecanización y verificación de datos.
Redacción de cartas tipo y envío.
Recepción de correspondencia y reparto.
Mantenimiento de archivo.
Atención telefónica y recepción de visitas.
Atención de reclamaciones, requerimientos simples de organismos públicos y privados y departamentos internos.

Disposición transitoria segunda.

A partir de primero de enero de 2019 la jornada laboral máxima anual será la prevista en el artículo 18. Apartados I y IV del presente convenio (1810). Desde tal fecha, aquellos trabajadores que vinieran disfrutando de una jornada anual inferior a la prevista, podrán mantenerla ajustando a la misma su retribución anual, y poniéndolo en conocimiento de la Dirección en el plazo máximo de un mes desde la firma del convenio.

Las Empresas afectadas por el presente convenio colectivo aplicarán la jornada máxima anual contemplada en el artículo 18 del presente convenio colectivo con fecha de efectos del día 1 de enero de 2019.

La puesta en marcha de las medidas de adaptación de la jornada anual tendrá lugar en el tercer trimestre del año.

Las reducciones de jornada por guarda legal podrán comunicar en el mismo término su voluntad de ampliar, en su caso, su jornada anual de trabajo, fijando los momentos de prestación de tal ampliación de conformidad con esta Disposición Transitoria. En todo caso, los trabajadores que vengán disfrutando de una reducción de jornada por guarda legal con el mínimo de reducción previsto por la normativa legal, si no realizaran ninguna comunicación conforme a lo previsto en los párrafos anteriores, se procederá automáticamente a ajustar las horas anuales al porcentaje de reducción pactado, de conformidad con la regulación legal.

Se prevé que los trabajadores que tras el disfrute de su derecho de reducción de jornada por guarda legal soliciten volver a su jornada ordinaria, se les mantendrá conforme al porcentaje de jornada que tuvieran antes de tal situación en referencia a la jornada máxima legal vigente en cada momento. Todo ello salvo acuerdo con el trabajador respecto de la jornada concreta a aplicar.

Disposición transitoria tercera.

Los trabajadores a los que le fuera de aplicación el Acuerdo de consolidación de jornada a tiempo parcial aprobado en acta de Comisión Paritaria de fecha 31 de enero de 2017, podrán ejercitar tal derecho de consolidación hasta el 31 de diciembre de 2019. Si optaran de manera expresa por tal régimen, no les será de aplicación el sistema de consolidación de horas ampliadas previsto en el apartado 6 del artículo 10.D) del presente convenio colectivo.

Disposición transitoria cuarta.

Las empresas procederán a la apertura de un periodo de consultas conforme a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, en la medida que, para poder cumplir con lo previsto en el presente convenio en materia de jornada, distribución, horarios, y descansos semanales, sea necesaria una redistribución de la jornada anual, conforme a la tramitación prevista en el artículo 41 del ET, en el caso de que la modificación resultara sustancial.

A) Tramitación. En orden a la tramitación de esta modificación, será competencia del Comité Intercentros el conocimiento tratamiento, negociación y aprobación en su caso de los criterios generales para el establecimiento de las modificaciones necesarias.

La concreción práctica de los criterios generales tras el proceso de consultas con el Comité Intercentros y el alcance de tales modificaciones a nivel de centro serán objeto de comunicación a la representación legal de los trabajadores en el mismo, previamente a su aplicación, y sin necesidad de reabrir un nuevo proceso de consulta en tal ámbito.

Los cambios producidos serán comunicados en los términos y plazos previstos legalmente a los trabajadores afectados.

Las discrepancias que puedan surgir con motivo de la tramitación de las modificaciones a que se refiere esta Transitoria se resolverán por la Comisión Paritaria del Convenio con arreglo al procedimiento previsto en los artículos 67 del presente convenio colectivo. del mismo.

La tramitación de las discrepancias no paralizará la decisión empresarial tras el período de consultas, por lo que la resolución de la Comisión o del árbitro, que será ejecutiva, surtirá efectos a los quince días desde su comunicación a las partes.

B) Como consecuencia de lo exigencias temporales necesarias para dar cumplimiento a lo previsto en la presente disposición transitoria, se establece la siguiente regulación transitoria respecto a las previsiones establecidas en el presente convenio colectivo en materia de descansos de calidad y límite máximo de trabajo en domingos y festivos, manteniéndose hasta la fecha de aplicación del acuerdo alcanzado, los sistemas de descanso y distribución de la jornada que se vinieran realizando, y de conformidad con lo dispuesto a continuación:

B.1 En relación a los descansos los descansos de calidad previstos en el artículo 18. VIII. Apartado b), serán exigibles a partir del tercer trimestre de forma proporcional a los meses que resten hasta 31 de diciembre de 2019.

B.2.1 Respecto al número máximo de domingos y/o festivos obligatorios previsto en el artículo 18, para el año 2019, en los casos de apertura generalizada, tendrá efectos a partir de 1 de julio de 2019.

A tales efectos, transitoriamente para el citado año (2019), el número máximo de domingos y/o festivos de trabajo obligatorio será el promedio anual que correspondería, tomando como referencia para los dos primeros trimestres del año, el número máximo resultante de la aplicación de la regulación anterior y vigente hasta el 30 de junio, y para el tercer y cuarto trimestre del año, el número máximo conforme a lo dispuesto en el artículo 18 del presente convenio colectivo. A efectos del cálculo del número máximo de domingos y/o festivos, excepcionalmente para este año, la fracción resultante no se elevará al entero.

Los domingos o festivos que excedan del límite general previsto en el artículo 18.VI, que serán de prestación obligatoria en el año 2019, darán derecho, por cada domingo o festivo efectivamente trabajado, a la fijación de un día de descanso compensatorio, con un máximo de cinco, que se podrá unir de mutuo acuerdo, a vacaciones, al descanso semanal planificado, a las licencias retribuidas previstas en el presente convenio colectivo, o en otra fórmula a establecer de mutuo acuerdo, siempre que no perjudique la organización del trabajo.

B.2.2 Es objetivo de los firmantes la mejora de las condiciones actualmente existentes de trabajo en domingos y festivos, y el conseguir que las mayores aperturas comerciales que puedan realizarse por las empresas se efectúen preferentemente, mediante creación de nuevo empleo, y en el caso de los actuales trabajadores, por ampliaciones de jornada para contratos de trabajadores a tiempo parcial.

Por ello, durante la vigencia del convenio, el máximo de domingos y festivos de prestación obligatoria conforme a lo dispuesto en el artículo 18, no afectará a las horas que a tales efectos se fijen en los acuerdos de ampliación de jornada suscritos con carácter indefinido a partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Disposición transitoria quinta.

La retribución de los contratos en prácticas, para la formación y el aprendizaje, así como de aquellos conceptos salariales previstos en el presente Convenio colectivo y que se fijan en función de un porcentaje sobre el salario base de Grupo, se calcularán de conformidad con lo previsto en el artículo 33 del presente convenio colectivo, en función del salario base de Grupo vigente en cada momento, con respeto de lo dispuesto en la normativa legal de aplicación.

Disposición transitoria sexta.

Las Empresas dispondrán como plazo para abonar los atrasos que correspondan como consecuencia de las Tablas Salariales recogidas en el artículo 32 del presente convenio hasta el 30 de junio de 2019.

Disposición transitoria séptima.

A partir de 1 de enero de 2022, la jornada laboral máxima anual de trabajo efectivo será 1.792 horas anuales.

Disposición derogatoria.

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

Disposición final primera. *Compromiso de empleo.*

1.º Compromiso de contratación indefinida:

1. Nomenclatura. A fin de clarificar el contenido del presente acuerdo de empleo, y a estos exclusivos efectos, se establece la siguiente nomenclatura:

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

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

2. Compromiso de contratación indefinida:

a) A lo largo de la vigencia del Convenio colectivo, las empresas del Grupo Champion mantendrán una relación entre empleo fijo/empleo temporal del 85/15, computada a 31 de diciembre de cada año.

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

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

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

vigencia, y dentro del primer trimestre, para cada uno de los siguientes años de vigencia del Convenio colectivo.

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

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

Disposición final segunda.

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

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