

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

14204 *Resolución de 5 de junio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Supermercados Carrefour.*

Visto el texto del Convenio colectivo del Grupo Supermercados Carrefour (Supermercados Champion, SA, Grup Supeco-Maxor, SL, Supersol Spain, SLU, y Superdistribución Ceuta, SLU) –código de convenio n.º 90016103012006–, para los años 2022-2026, que fue suscrito con fecha 22 de febrero de 2023, 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, CC. OO. y UGT, en representación de los trabajadores afectados, 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo del Grupo Supermercados Carrefour (Supermercados Champion, SA, Grup Supeco-Maxor, SL, Supersol Spain, SLU, y Superdistribución Ceuta, SLU) para los años 2022-2026 en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 5 de junio de 2023.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

**CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO SUPERMERCADOS CARREFOUR
(SUPERMERCADOS CHAMPION, SA, GRUP SUPECO-MAXOR, SL, SUPERSOL
SPAIN, SLU, Y SUPERDISTRIBUCIÓN CEUTA, SLU)**

Código de Convenio 90016103012006

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 Supermercados Carrefour (Supermercados Champion, SA, Grup Supeco-Maxor, SL, Supersol Spain, SLU, y Superdistribución Ceuta, SLU) 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 Supermercados Carrefour, en todo el Estado español y los que pudieran crearse en el futuro.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Quedan comprendidas todas las personas trabajadoras que presten sus servicios con contrato laboral en el Grupo Supermercados Carrefour, 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 2026, 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 primera 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. Las personas trabajadoras 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 legales de las personas trabajadoras sobre cualquier modificación sustancial que se produzca en la organización de la empresa que pueda afectar a las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras, 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. El ingreso de las personas trabajadoras con contrato indefinido se considerará hecho a título de prueba, debiendo constar por escrito en el contrato de trabajo, 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: 90 días.

II. Para los contratos de duración determinada (artículo 15 del ET), el periodo de prueba tendrá una duración de 30 días para el Grupo IV, 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, debiendo constar por escrito en el contrato de trabajo.

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 periodo de prueba cuando hayan transcurrido doce meses desde una contratación anterior con la misma persona trabajadora, 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, debiendo constar por escrito en el contrato de trabajo.

Artículo 10. *Contratación.*

La contratación de las personas trabajadoras se ajustará a las normas legales 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 de duración determinada en contratos fijos, así como el compromiso de evitar el encadenamiento innecesario de sucesivos contratos de duración determinada.

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 de duración determinada, 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 de duración determinada.

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, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice. Las personas trabajadoras a tiempo parcial disfrutarán de iguales derechos que las personas trabajadoras 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. Las personas trabajadoras contratadas 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 las personas trabajadoras contratadas, 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 de duración determinada se extinguirán, salvo prórroga, por expiración del tiempo convenido 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 sustitución o contratos formativos, debiendo acompañarse propuesta de finiquito.

C) Contratos formativos:

I. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios:

1. Se estará a lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Los puestos de trabajo encuadrables bajo este tipo de contrato son los correspondientes al Grupo de técnicos y gestores y al Grupo de especialistas. En el Grupo de Profesionales será posible la contratación en prácticas si los conocimientos requeridos para el puesto son objeto de una específica formación que se corresponda con alguna titulación reconocida oficialmente y que, de acuerdo con la normativa aplicable, permita la realización de este tipo de contratos.
3. La suspensión del contrato de trabajo en prácticas por incapacidad temporal interrumpirá el tiempo de duración pactado, excepto pacto expreso en contrario o pérdida de bonificaciones por parte de la empresa.
4. Cuando el contrato en prácticas se concierte con una duración inferior a la máxima legalmente establecida, las partes podrán establecer prórrogas de conformidad con la legislación vigente. En relación con la duración máxima se estará a lo previsto en el Convenio colectivo Sectorial de referencia de Grandes almacenes.
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 por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el presente convenio colectivo de acuerdo al grupo profesional correspondiente, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición adicional primera. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

II. Contrato de formación en alternancia.

1. Se estará a lo dispuesto en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales concordantes.
2. El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo, o en su defecto, de la jornada máxima legal. 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, la persona trabajadora esté cursando Formación Profesional del sistema educativo.
4. La persona trabajadora en formación percibirá la retribución fijada en el presente convenio colectivo para el grupo profesional correspondiente, 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/as por tutor/a para las funciones de venta, para los profesionales del sector, y para las funciones de cajas.
El/la tutor/a deberá estar en el mismo centro de trabajo que el alumno/a.
7. La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

8. 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 de formación en alternancia 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, las personas trabajadoras contratadas 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 de la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora a tiempo parcial se regirá por lo dispuesto en el presente convenio colectivo para la persona trabajadora a jornada completa.

6. Las personas trabajadoras a tiempo parcial, podrán ampliar su jornada ordinaria contratada por una única vez durante la vigencia del presente convenio colectivo, 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. Para el cálculo del promedio a consolidar se eliminará, de los tres años seleccionados, el año de más horas.

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 por circunstancias de la producción: Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, distinguiéndose:

1. Aquellos casos en los que el contrato por circunstancias de la producción traiga su causa en el incremento ocasional e imprevisible de la actividad, y el supuesto de oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siendo de aplicación las previsiones legales establecidas en el convenio colectivo sectorial de referencia de Grandes almacenes.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Para estos supuestos, en cuanto a la duración máxima de este contrato se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo sectorial de referencia de Grandes Almacenes. En caso de que se concierte por un plazo inferior a la máxima legal o convencional, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

2. Aquellos casos en los que el contrato por circunstancias de la producción traiga como causa la atención de situaciones ocasionales, previsibles y con una duración reducida y delimitada.

Para estos supuestos, las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de 90 días al año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones.

En atención a la distinta naturaleza de las situaciones ocasionales y previsibles en relación con la actividad y/o ubicación de cada centro, las empresas en el último trimestre de cada año, deberán trasladar al comité intercentros la previsión anual de uso de estos contratos.

En todo caso, estos 90 días no podrán ser utilizados de manera continuada.

G) Contrato de sustitución: Para sustituir a personas trabajadoras 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 sustitución de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 2720/1998 o norma que lo sustituya.

H) Contrato fijo discontinuo. Se estará a lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

1. Serán personas trabajadoras fijas discontinuas las que formalicen este tipo de contrato, cuyo objeto será la prestación de servicios de carácter intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

2. Los criterios objetivos y formales por los que deba regirse el llamamiento de las personas fijas discontinuas se establecerán por acuerdo de empresa.

3. Será de aplicación la posibilidad de contratación de personas trabajadoras fijos discontinuos a tiempo parcial de acuerdo a la previsión recogida en el convenio colectivo sectorial de referencia de Grandes Almacenes.

Artículo 10 bis. *Trabajo a distancia y teletrabajo.*

1. El trabajo a distancia y el teletrabajo constituyen una forma innovadora de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

2. El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de teletrabajo», que recoja los aspectos estipulados en la ley y en el presente artículo.

3. La realización del teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implica una vuelta al trabajo presencial, o salvo que por acuerdo se establezca algún otro plazo o condición.

La reversión del teletrabajo implicará la vuelta al puesto y condiciones anteriores.

4. Es aconsejable que las personas que realicen teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la empresa con el fin de evitar el aislamiento. Por ello las partes consideran conveniente que los acuerdos individuales de teletrabajo

contemplan mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo.

5. La publicación de las vacantes que requieran teletrabajo deberán indicarlo expresamente.

6. Dotación de medios y compensación de gastos: Dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la empresa de los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad profesional que sean requeridos por la Empresa para la efectiva prestación del trabajo.

Cuando las personas trabajadoras presten servicios bajo los parámetros previstos en el artículo 1 segundo párrafo de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, adicionalmente a esta dotación de medios, equipos y herramientas necesarios tendrán derecho a percibir en compensación de gastos la cantidad de 25 euros brutos mensuales, por cada mes en el que efectivamente se trabaje a distancia, salvo que por acuerdo individual anterior a la presente regulación se haya fijado un importe en compensación de gastos superior, en cuyo caso se respetara a título individual durante la vigencia del correspondiente acuerdo.

7. Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición.

8. Derechos de información y participación:

Se informará al Comité Intercentros de la relación de personas trabajadoras que hayan suscrito un «acuerdo individual de teletrabajo». Estos listados incluirán: centro de trabajo al que están adscritas y porcentaje de distribución entre trabajo presencial y teletrabajo. Tal información se actualizará anualmente.

Se dará a conocer a las personas teletrabajadoras y al Comité Intercentros aquellos procedimientos, métodos, protocolos de uso de dispositivos y herramientas y soporte técnico que pudieran ponerse en marcha fruto de la implementación del teletrabajo.

El Comité Intercentros recibirá la información relativa a las instrucciones sobre confidencialidad y protección de datos, medidas de vigilancia y control sobre la actividad de las personas teletrabajadoras.

9. Seguridad y salud laboral. La metodología para la recogida de información a la que se refiere el artículo 16.2 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, será prevalentemente a distancia.

Artículo 11. *Preavisos en extinciones.*

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

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

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

En el caso de incumplimiento del deber de preaviso por parte de la persona trabajadora, 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 de la empresa 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 las personas trabajadoras 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 una persona trabajadora 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 las personas trabajadoras incluidas 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 personas trabajadoras 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. Las personas trabajadoras se encuadrarán en los Grupos profesionales previstos a continuación.

La siguiente definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tienen como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, cumpliendo con lo previsto en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores.

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.
- Confeción, 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/as y Gestores/as 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. El personal adscrito al presente grupo forma parte del colectivo denominado plantilla base.

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.

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. El personal adscrito al presente grupo forma parte del colectivo denominado plantilla base.

Actividades. En este Grupo profesional se incluyen todas las actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes, adaptadas en su caso a las nuevas tecnologías y evolución de las necesidades del mercado:

Carga, descarga y recepción de mercancía.

Transporte, preparación y reparto de mercancía.

Colocación de mercancía en lineales y puntos de almacenamiento.

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

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

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva.

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

4. El presente sistema de clasificación profesional estará vigente en los términos y plazos establecidos en la disposición adicional primera del presente Convenio.

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 de la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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.

La persona trabajadora tendrá derecho a una compensación por gastos, que se fija en un importe indemnizatorio por traslado máximo del 50 % del salario fijo vigente de la persona trabajadora, que será abonado en la cuantía, términos, plazos, y condiciones de permanencia en el lugar de destino fijados en la política interna, o acuerdo colectivo o individual.

Artículo 15. *Permutas.*

Las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras a su respectiva Empresa a todos los efectos.

Asimismo, las personas trabajadoras del Grupo Supermercados Carrefour 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras contratadas, a igualdad de condiciones, sobre nuevas contrataciones.

Dada la existencia de vacante, la promoción podrá producirse cuando en la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras al Grupo de especialistas dando traslado de la misma a la representación legal de las personas trabajadoras.

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 la persona trabajadora el referido período de adaptación, la empresa o la propia persona trabajadora 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 la persona trabajadora en el desempeño de las tareas encomendadas durante la vigencia de su relación laboral. Dicha valoración se sustentará en criterios de carácter objetivo, tales como, la permanencia de trabajo efectivo en la empresa, la asistencia y aprovechamiento de los cursos de formación, los logros profesionales adquiridos a través de la experiencia, la calidad y cantidad del trabajo desarrollado, las dotes para trabajar en equipo, su capacidad para coordinar personas y tareas, etc.

B) 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 de trabajo efectivo máxima laboral convencional anual será de 1.792 horas anuales para los años 2022, 2023. A partir del 01 de enero de 2024 la jornada de trabajo efectivo máxima laboral convencional anual será de 1787 horas anuales, con efectos 01 de enero de 2025 será de 1782 horas anuales, y con efectos 01 de enero de 2026 será de 1776 horas anuales.

A partir del 01 de enero de 2027 la jornada de trabajo efectivo máxima laboral convencional anual será de 1770 horas anuales, o en su caso, la que resulte de aplicación para ese año de conformidad con el convenio sectorial estatal de grandes almacenes.

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. 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 las personas trabajadoras se reunirán trimestralmente a los efectos de proceder al control de la jornada.

V. Las personas trabajadoras, con más de tres días de promedio anual de trabajo a la semana, no tendrán obligación de prestar servicios en domingos o festivos, en centros o establecimientos abiertos al público, más que hasta del 50 por 100 de los domingos y/o festivos existentes en el año.

En los casos de apertura al público no generalizada en domingos y/o festivos, las personas trabajadoras con más de tres días de promedio anual de trabajo a la semana, no tendrán obligación de prestar servicios en domingos y/o festivos, más que hasta el 50 por 100 de los domingos y/o festivos de apertura autorizada en el centro o establecimiento en el 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.

Los días de preparación de ventas especiales y de los balances o inventarios se regularán conforme a lo dispuesto en el artículo 20.III del presente convenio colectivo, no siendo de aplicación lo dispuesto en el presente apartado.

VI. Las personas trabajadoras no podrán prestar servicios como jornada ordinaria más de doce días consecutivos.

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 la persona trabajadora, 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 las personas trabajadoras de plantilla base, 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 Real Decreto 1561/1995, será planificado de manera que, junto a los demás descansos legalmente observables, se disfrute una vez al mes, exceptuando el mes en el que la persona trabajadora disfrute de al menos 16 días de vacaciones continuados, de un descanso de calidad, entendiéndose por tal la acumulación, de tres días, que comprenderán viernes-sábado-domingo, o en su caso sábado-domingo-lunes.

IX. Jornada Suplementaria. Durante la vigencia del presente convenio colectivo, por acuerdo con la persona trabajadora se podrá pactar la realización de horas suplementarias, con el límite máximo de la diferencia entre la jornada máxima convencional prevista para el año 2022 y la jornada convencional vigente en cada año. Estas horas serán voluntarias y tendrán el mismo tratamiento que las horas ordinarias en

cuanto a su retribución y cotización, no considerándose a los efectos del límite previsto en el número 2 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

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 la plantilla base, de acuerdo al modelo aprobado por la Comisión Paritaria.

Los horarios deberán ser adjudicados individualmente a cada persona trabajadora de plantilla base, 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 las personas trabajadoras con la misma antelación, que acusará recibo de su recepción, ya sea esta de forma analógica o digital.

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.

Las personas trabajadoras con jornadas continuadas de 6 o menos horas de trabajo efectivo, a su solicitud, podrán pactar de mutuo acuerdo con la empresa un periodo de 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, siendo horas de prestación obligatoria por parte de la persona trabajadora, no computando tales días a los efectos de lo dispuesto en el artículo 18.V del presente convenio, y compensándose conforme se establece en el apartado de verificación y control.

Cuando se produjera un exceso sobre la jornada prevista en los párrafos anteriores, serán igualmente horas de prestación obligatoria, si bien en tal caso la compensación deberá hacerse como horas extraordinarias, en retribución o en descanso equivalente a opción de la persona trabajadora, en los términos previstos en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

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.

Las personas trabajadoras afectadas por reducción de jornada por guarda legal estarán exentas de modificar por esta causa el horario de prestación de trabajo preestablecido.

Artículo 21. *Desconexión digital.*

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

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

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

persona trabajadora, salvo que los mismos no impliquen la realización inmediata de cualquier encargo. Adicionalmente a lo anterior, se promoverá la recomendación de uso eficiente y racional de medios tecnológicos para evitar contactos profesionales a medios y herramientas personales.

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

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

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

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

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

Se incorporará la utilización de videoconferencias y audio conferencias que permitan la realización de tales reuniones dentro de la jornada laboral y eliminen los desplazamientos innecesarios.

Si dichas reuniones se han de llevar a cabo fuera de la jornada de la persona trabajadora la asistencia será voluntaria y será considerada tiempo efectivo de trabajo.

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

5. Se incluirán en el Plan de Formación acciones de formación y sensibilización sobre la protección y respeto del derecho a la desconexión digital y laboral y sobre un uso razonable y adecuado de las TIC, dirigidas a todos los niveles de la organización, y para ello pondrá a disposición de todas las personas trabajadoras, la información y/o formación necesaria.

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

Artículo 22. *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 períodos punta de producción o actividad del centro de trabajo y se concentrará de ser posible, salvo pacto en contrario, en días completos.

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

III. Las personas trabajadoras encuadradas 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 otras personas trabajadoras de su misma responsabilidad en el área o división, siempre que quede garantizada una correcta atención a los objetivos del puesto. De acuerdo a la especial capacidad de autogestión del tiempo de trabajo no será de aplicación al Grupo de Mandos lo dispuesto en el art. 20.I del presente convenio colectivo.

Artículo 23. *Vacaciones anuales.*

1. Las personas trabajadoras del Grupo Supermercados Carrefour disfrutarán por cada año de servicio de un período de vacaciones retribuido cuya duración será de treinta y un días naturales. La persona trabajadora 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 la persona trabajadora, 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, las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras a un determinado turno de vacaciones, se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otra persona trabajadora 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 las personas trabajadoras, 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, la persona trabajadora 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 24. *Horas extraordinarias.*

1. Con carácter general las horas extraordinarias serán voluntarias, y se compensarán en retribución con un recargo del 30% sobre el valor de la hora ordinaria o con igual proporción de recargo en tiempo de descanso, a ser posible en jornadas completas.

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 25. *Estructura salarial.*

Las retribuciones de las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora 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 26. *Salario base.*

1. Se entiende por salario base de Grupo, el correspondiente a cada persona trabajadora 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 períodos de descanso legalmente establecidos.

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

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

En el caso de promoción de la persona trabajadora a un Grupo profesional superior, dicha promoción deberá determinar un incremento efectivo del salario base real a percibir por la persona trabajadora, 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 27. *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 de la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora.

B) De puesto de trabajo: Integrados por las cantidades que deba percibir la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 28. *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, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición adicional primera.

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

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

Artículo 29. *Complementos de puesto de trabajo. Nocturnidad.*

Son los complementos que percibe la persona trabajadora 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, 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. A las personas trabajadoras que vienen percibiendo habitualmente el abono del presente complemento, se les abonará, a partir del 01 de enero de 2023, durante el periodo de vacaciones la parte proporcional al plus de nocturnidad percibido durante el año natural anterior al disfrute de vacaciones. Para su cómputo se tomará en consideración las horas nocturnas planificadas en los calendarios individuales del año natural anterior, es decir las que se encuentren entre 22:00 y las 06:00 horas. A efectos del cálculo se tomará el promedio día (total importe anual entre 365 días) de lo percibido según lo anteriormente indicado por cada persona trabajadora.

Artículo 30. *Complementos de calidad y cantidad de trabajo.*

Son aquellos que la persona trabajadora 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 31. *Complementos de vencimiento superior al mes.*

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

Las fechas de devengo de las pagas extraordinarias será la 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 32. *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 33. *Salario base de Grupo.*

Las tablas del salario base de Grupo del año 2022 se recogen en la disposición adicional primera del presente convenio colectivo.

Para el año 2023, con efectos 1 de enero de 2023 el salario base de grupo será de:

Vigencia 1 de enero de 2023	Salario anual (euros)
Grupo IV. Profesionales.	15.214,50
Grupo III. Especialistas.	15.521,03
Grupo II. Técnicos y gestores.	16.452,31

Los salarios base personales se han incrementado en el mismo porcentaje aplicado a los salarios base de Grupo profesional, en proporción a su jornada anual de trabajo efectivo.

Con efectos 1 de julio de 2023 el salario base de grupo será de:

Vigencia 1 de julio de 2023	Salario anual (euros)
Grupo IV. Profesionales.	15.468,08
Grupo III. Especialistas.	15.779,71
Grupo II. Técnicos y gestores.	16.726,52

Los salarios base personales se incrementarán en el mismo porcentaje aplicado a los salarios base de Grupo profesional con efectos de 01 de julio de 2023, en proporción a su jornada anual de trabajo efectivo.

El salario base anual aquí establecido se refiere a la ejecución de la jornada de trabajo pactada en el artículo 18.I del presente convenio colectivo. Siendo de aplicación tanto a las personas trabajadoras que actualmente prestan servicio, como a las personas trabajadoras 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 vigente 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 18.1 del presente convenio, que incluye el importe de pagas extraordinarias y vacaciones, sin perjuicio de que en el momento de pago pueda detrarse el importe correspondiente a vacaciones para su abono independiente.

Artículo 34. *Incremento salarial.*

1. Incremento sobre tablas fijo.

El incremento pactado para el año 2022 se ha incorporado a las tablas de Salario Base de Grupo recogidas en la disposición adicional primera y para el año 2023 en las tablas establecidas en el artículo 33 del presente convenio colectivo, resultando de aplicación a todas las personas trabajadoras.

Para los sucesivos años de vigencia del convenio (2024-2026), y con efectos de uno de enero de cada año, los salarios base Grupo se incrementarán conforme a lo previsto en la disposición adicional primera, calculado sobre las Tablas salariales vigentes a fecha 31 de diciembre del año anterior.

2. Incremento variable no consolidable en función de ventas.

1. El incremento variable no consolidable en función de las ventas para el año 2022 se calculará de conformidad con lo previsto en la disposición adicional cuarta.

A partir del año 2023, en función del incremento que registre la cifra de venta neta real en tiendas comparables para el citado año y sucesivos de vigencia del convenio, en relación al Presupuesto de venta neta anual en tiendas comparables para el correspondiente año, las personas trabajadoras percibirán un complemento salarial variable y no consolidable, por el importe resultante de la aplicación del siguiente escalado, calculado sobre las Tablas salariales vigentes en diciembre del año anterior, sustituyéndose las referencias a años concretos por los del siguiente año.

Año 2023:

Si la cifra de venta neta real en tiendas comparables a fecha 31 de diciembre del 2023, 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 2023, supera en un 1% al Presupuesto de venta neta anual en tiendas comparables para el citado año, el 0,5 0%.

Si la cifra de venta neta real en tiendas comparables a fecha 31 de diciembre del 2023, supera en un 1,5% al Presupuesto de venta neta anual en tiendas comparables para el citado año, el 0,7 5%.

Si la cifra de venta neta real en tiendas comparables a fecha 31 de diciembre del 2023, supera en un 2 % al Presupuesto de venta neta anual en tiendas comparables para el citado año, el 1 %.

Adicionalmente, y a nivel de cada tienda, los porcentajes anteriores se podrán incrementar, previo cumplimiento de los parámetros de absentismo, en los siguientes porcentajes,

En 0,25 % si el porcentaje de absentismo a 31 de diciembre 2023, con respecto al 31 de diciembre del año anterior, es inferior, al menos, en un punto a nivel de tienda, y también a la media del Grupo.

En 0,50 % si el porcentaje de absentismo a 31 de diciembre 2023, con respecto al 31 de diciembre del año anterior, es inferior, al menos, en 2 puntos a nivel de tienda, y también a la media del Grupo.

II. A los efectos de lo señalado en los apartados anteriores, 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, y del listado de las tiendas que hayan alcanzado los parámetros de absentismo conforme a lo previsto en el apartado anterior, procediéndose en su caso a constatar el porcentaje de incremento variable no consolidable que en su caso resulte aplicar conforme a lo acordado, que se abonará antes del día último del mes natural siguiente a la constatación por la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO VIII

Licencias, protección a la familia y excedencias

Artículo 35. *Licencias retribuidas.*

I. La persona trabajadora, 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 la persona trabajadora precise asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.

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

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

D) Tres días hábiles en los casos de enfermedad grave diagnosticada por facultativo, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, la persona trabajadora 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, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

E) Un día hábil por traslado del domicilio habitual.

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

G) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de 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 las personas trabajadoras podrán disfrutar de un máximo de cinco días de licencia retribuida de entre los siguientes supuestos:

1. Hasta dos días hábiles por fallecimiento de cónyuge o de hijos/as, o por fallecimiento de hermanos 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 la persona trabajadora 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/as 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 hábil por matrimonio de la persona trabajadora, acumulable al supuesto del apartado B) anterior.

5. Un día para la realización del examen para la obtención por primera vez del permiso de conducir siempre que coincida con el horario de trabajo de la persona trabajadora. 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 de la persona trabajadora, entren dentro de las pruebas correspondientes sólo a la primera tasa de exámenes abonada por la persona trabajadora.

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

8. Un día hábil 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 hábiles 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 de la persona trabajadora, se entenderá como fecha de inicio a efectos de cómputo de la licencia el siguiente día natural.

Adicionalmente, las licencias previstas en los apartados B), C), D), E), F) y H) 1, 4, 6, 7 y 8 del presente apartado I, si el hecho causante coincide con día festivo o no laborable para la persona trabajadora, comenzará su disfrute a partir del primer día laborable siguiente al hecho causante, conforme a lo dispuesto en la disposición transitoria tercera del presente Convenio.

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

La persona trabajadora 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 la persona trabajadora aporte la certificación acreditativa de la misma.

IV. En los casos en que cualquier persona trabajadora tuviera derecho a disfrutar de los permisos por, defunción, o enfermedad de familiares de primer grado y hermanos/as, 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 la persona trabajadora tuviere que recorrer más de 150 km, entre su residencia habitual y el lugar de destino.

VI. La persona trabajadora 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.*

Las personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora 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 periodo de suspensión del contrato, o al sucesivo periodo 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: Las personas trabajadoras, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, por lactancia de un/a hijo/a menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de 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.

Las personas trabajadoras 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, en caso de disfrute fraccionado, la lactancia acumulada se disfrutará unido al periodo de disfrute obligatorio a continuación del parto. Las personas trabajadoras 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 todas las personas trabajadoras, con independencia del número de hijos/as habidos, siempre que sea superior a uno.

VI. Guarda Legal: Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras, 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 la persona trabajadora.

VII. Asistencia a consultas médicas de hijo/a menor de 16 años: En los supuestos en que se precise acompañar a un/a hijo/a 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: Las personas trabajadoras con hijos/as 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. Las personas trabajadoras con hijos/as 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 personas trabajadoras 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, la persona trabajadora podrá disfrutar de una licencia no retribuida de hasta 30 días naturales.

X. Las personas trabajadoras 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. Las personas trabajadoras 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. Las personas trabajadoras, 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. *Novaciones contractuales para personas trabajadoras con hijos entre los doce y los dieciséis años.*

Las personas trabajadoras 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. Las personas trabajadoras con un preaviso de quince días podrán dejar sin efecto el acuerdo.

Artículo 40. *Excedencia por motivos familiares.*

I. Las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 personas trabajadoras 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 la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 a la persona trabajadora 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 personas trabajadoras en trámite de adopción internacional o nacional. Se reconoce a las personas trabajadoras en trámites de adopción internacional o nacional la posibilidad de solicitar una excedencia voluntaria de dos a cuatro meses. Mientras dure esta excedencia la persona trabajadora tendrá reserva de puesto de trabajo.

VII. Excedencia en caso de fallecimiento de familiar de primer grado por consanguineidad. Las personas trabajadoras, 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 la persona trabajadora tendrá reserva de puesto de trabajo.

Artículo 41. *Excedencias voluntarias.*

Podrán solicitar la excedencia voluntaria todas las personas trabajadoras de la empresa siempre que lleven, por lo menos, un año de servicio.

La excedencia voluntaria se concederá por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora 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 personas trabajadoras en situación de excedencia forzosa. Se perderá el derecho de reingreso en la empresa si no es solicitado por la persona interesada 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 el contenido de los Planes de Igualdad vigentes en cada momento debidamente firmado por las partes.

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

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.

Se entiende por violencia sexual, de conformidad con lo previsto en el artículo 3.1 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital.

II. La condición legal de víctima de violencia de género conforme a lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, se acreditara mediante una sentencia condenatoria por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en la ley, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia contra las mujeres mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente destinados a las víctimas de violencia de género, o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

Las situaciones de violencia sexual de conformidad con lo previsto en el artículo 37 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, se acreditará mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados en igualdad y contra la violencia de género, de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencias sexuales de la Administración Pública competente, o de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, en los casos objeto de actuación inspectora; por sentencia recaída en el orden jurisdiccional social; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

III. Cuando la víctima de violencia de género sea declarada en tal situación, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 1/2004, 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, a la adaptación de la jornada o el cambio de turno. Las trabajadoras declaradas víctimas de violencias sexuales tendrán los derechos reconocidos en el artículo 38 de la Ley Orgánica 10/2022, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo

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 o violencia sexual. 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 o violencia sexual, siendo considerada en situación legal de desempleo a los efectos correspondientes.

VII. 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 o violencia sexual, podrá solicitar la transformación de dicho contrato en indefinido.

Artículo 44. *Protocolo para la prevención de la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial incidencia en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*

El Protocolo es objeto de negociación dentro del Plan de Igualdad por la representación legal de las personas trabajadoras y la dirección de las empresas.

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 la persona trabajadora 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 la persona trabajadora este de alta en la empresa y cumpla el procedimiento interno establecido.

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

No obstante, si en el transcurso del año no se inicia por la persona trabajadora ningún otro proceso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán, terminado el año, el 100 % del salario fijo correspondiente a los tres primeros días de ese primer y único proceso.

IV. En el seno del comité intercentros de Seguridad y Salud, 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.*

Las Empresas, vendrán obligadas a suscribir una póliza de seguro de vida y accidentes que cubra el riesgo para los supuestos de «Muerte», «Gran invalidez» e «Incapacidad Permanente Absoluta» por cualquier causa, por importe de 25.000 euros (veinticinco mil euros). Las Empresas también vendrán obligadas, a suscribir una póliza de seguro de accidentes, que cubra el riesgo para los supuestos de «Incapacidad Permanente Total» derivada de accidente, laboral o no, por importe de 25.000 euros (veinticinco mil euros).

Ambas primas son acumulativas en el caso de producirse una contingencia que quede encuadrada dentro de las dos pólizas.

La obligación de suscripción de las pólizas por parte de las empresas entrará en vigor en los términos y plazos establecidos en la disposición transitoria segunda.

Artículo 47. *Beneficios en compras.*

Las personas trabajadoras de las empresas del Grupo Supermercados Carrefour serán beneficiarias 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 las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras, 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. Las personas trabajadoras vienen obligados a llevar puestas las prendas que les entreguen, así como cualquier otro signo de identificación que se establezca, estando prohibido la incorporación a la uniformidad de prendas o símbolos adicionales, debiendo conservar la uniformidad en buenas condiciones.

Artículo 49. *Dietas.*

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

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 la persona trabajadora desplazada 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, y acuerdos suscritos en cada una de las empresas del Grupo.

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

3. Jubilación obligatoria.

La jubilación será obligatoria al cumplimiento de una edad igual o superior a 68 años, siempre que la persona trabajadora afectada por la extinción reúna los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, siendo de aplicación esta norma para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, permitiéndose, en todo caso, el pacto individual en contrario por escrito entre empresa y persona trabajadora que posponga dicha jubilación obligatoria.

En los casos en que la persona trabajadora no tenga la plenitud de derechos prevista en el párrafo anterior, la jubilación obligatoria no se producirá hasta la cobertura de dicho período de carencia.

De acuerdo con lo establecido en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores la jubilación obligatoria se vincula expresamente, de acuerdo a los objetivos de política de empleo del presente convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo, en la misma proporción que personas trabajadoras cesen en sus servicios por causa de jubilación obligatoria.

En el supuesto de jubilación obligatoria aquí pactado, con 15 días, al menos, de antelación, la empresa deberá comunicar por escrito necesariamente tanto al trabajador afectado como al comité intercentros, la fecha en que se producirá dicha jubilación obligatoria.

CAPÍTULO XI

Salud laboral

Artículo 51. *Salud laboral.*

I. Las empresas del Grupo Supermercados Carrefour 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 de seguridad y salud al amparo de lo previsto en el artículo 38.3 de la LPRL. La composición del comité intercentros de seguridad y salud será paritaria, por la Dirección del Grupo y miembros que sean designados entre los componentes del Comité Intercentros, de acuerdo a los resultados electorales de los Sindicatos en las Empresas del Grupo. Para la distribución de puestos entre los Sindicatos se aplicarán las reglas previstas para el Comité Intercentros en el artículo 57 del presente Convenio, y lo establecido en el reglamento interno de funcionamiento.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud tendrá atribuidas funciones de información, participación y consulta en temas generales de prevención de riesgos laborales que afecten a las personas trabajadoras del Grupo empresarial.

En lo no previsto en el reglamento de funcionamiento del Comité Intercentros de Seguridad y Salud será de aplicación las previsiones del artículo 57 del presente Convenio, así como la normativa legal de aplicación.

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. Las personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora 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. El incumplimiento de la obligación de comunicar con carácter previo a la dirección de la empresa por parte de la persona trabajadora su situación de ausencia por motivo justificado.

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 de la persona trabajadora, 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 otra persona trabajadora, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia de la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora.

16. La prestación de la tarjeta de compra a personas no autorizadas para su uso, así como la cesión de los descuentos concedidos al personal, en favor de otras personas.

17. El incumplimiento del Código ético, Código de conducta profesional, y/o reglas del Grupo vigentes en cada momento.

18. 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 las personas trabajadoras

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 Supermercados Carrefour 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 Supermercados Carrefour 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 las personas trabajadoras.

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 Supermercados Carrefour. 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 28, 40, 41, 47, 51, 64 del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 5.2 del Real Decreto 901/2020, de 12 de octubre, y siempre y 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras.

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 personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras afiliados a los sindicatos implantados a nivel nacional en la empresa, la empresa descontará en la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada 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 los 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 de la persona 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 Supermercados Carrefour rige la adhesión al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (BOE de 23 de diciembre de 2020), o acuerdo que lo sustituya, 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. Adaptación al Convenio colectivo sectorial estatal de conformidad con los artículos 84 y 86 del Estatuto de los Trabajadores, y lo dispuesto en el Convenio colectivo de Grandes Almacenes.

El «Grupo Supermercados Carrefour» integrado por las empresas Supermercados Champion SA, Grup Supeco_Maxor SL, Supersol Spain, SLU, y Superdistribución Ceuta, SLU, desempeñan la actividad de cadenas de supermercados, actividad comercial al por menor, perteneciendo al «Grupo empresarial Carrefour», por lo que las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan reconocer en virtud de lo dispuesto en el artículo 1. Apartado A) 1.B), y Apartado 4 del Convenio colectivo de Grandes Almacenes como marco sectorial estatal de referencia el convenio colectivo de grandes almacenes, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 84.2 del ET, y en aquellas cuestiones en las que la Ley remite a la regulación por convenio sectorial, y ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.1 y 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En la presente disposición, conforme a lo anteriormente expuesto, se acuerdan los términos y plazos para la adaptación del Convenio colectivo de Grupo Supermercados Carrefour a las condiciones que resulten de aplicación del marco sectorial estatal, todo ello al amparo de las previsiones recogidas en el Convenio colectivo de Grandes Almacenes.

De acuerdo con lo establecido anteriormente la adaptación paulatina se recoge en los correspondientes artículos del presente convenio colectivo en su caso se regulará conforme a lo dispuesto en la presente disposición adicional.

1. Adaptación del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.

Se acuerda la siguiente regulación transitoria de adaptación del sistema de clasificación profesional:

1.1 Reclasificación Profesional.

La regulación del sistema de clasificación profesional y de promociones y ascensos recogida en el artículo 12 y 17 del presente convenio colectivo será de aplicación hasta la entrada en vigor de lo dispuesto en la presente disposición, que tendrá como fecha de efectos el 01 de enero de 2025.

Con tal fecha de efectos se procederá al encuadramiento de las personas trabajadoras en el nuevo sistema de clasificación profesional, de acuerdo con la siguiente tabla de equivalencia profesionales.

Sistema de Clasificación Profesional. Artículo 12. Convenio Grupo Supermercados Carrefour	Sistema de Clasificación Profesional. Grupo Supermercados Carrefour Fecha de efectos de vigencia 1 de enero de 2025	Sistema de Clasificación Profesional. Convenio colectivo de Grandes Almacenes.
Grupo IV. Profesional (Personas trabajadoras con antigüedad inferior a 5 años a fecha de aplicación nuevo sistema de clasificación profesional).	Grupo Personal Base.	Base.
Grupo IV. Profesionales. Personas trabajadoras con antigüedad igual o superior a 5 años a fecha de aplicación nuevo sistema de clasificación profesional).	Grupo Profesional de Profesionales.	Profesional.
Grupo III. Especialistas.(No desempeñen funciones de coordinación de personas trabajadoras).	Grupo Profesional de Profesionales.	Profesional.
Grupo III. Especialistas. (Desempeño de funciones de coordinación de personas trabajadoras).	Grupo Profesional de Coordinación.	Coordinador.
Grupo II. Técnicos y gestores.	Grupo Profesional de Personal Técnico.	Técnicos.
Grupo I. Mandos.	Grupo Profesional de Mandos.	Mandos.

El encuadramiento en los nuevos grupos profesionales con efectos 01 de enero de 2025, no supondrá un supuesto de promoción profesional.

Conforme a lo señalado, en el encuadramiento en el nuevo sistema de clasificación profesional se tendrá en cuenta las funciones efectivamente realizadas de forma habitual por la persona trabajadora, salvo en casos de sustitución o movilidad funcional.

La nueva clasificación profesional en ningún caso supondrá un cambio de las funciones desempeñadas con carácter habitual, tanto con carácter predominante como aquellas complementarias.

Asimismo, con la finalidad de posibilitar la adquisición de competencias en las distintas funciones del grupo profesional lo cual redundará en el enriquecimiento profesional y a su vez dotar de una mayor flexibilidad a la organización del trabajo, se fomentará la polivalencia dentro del mismo grupo profesional, por lo que podrá asignarse a cada persona trabajadora el desempeño de funciones correspondientes a distintos puestos de trabajo, dentro del mismo grupo profesional.

A las nuevas contrataciones que se realicen durante la vigencia del presente convenio colectivo les resultarán de aplicación las condiciones establecidas en el art. 12 del presente convenio colectivo.

1.2 Promoción.

A los efectos del cómputo del periodo de prestación de servicios exigidos para la promoción al Grupo de profesionales del nuevo sistema de clasificación profesional se computará el tiempo trabajado en el grupo de profesionales del sistema de clasificación profesional hasta el 31 de diciembre de 2024, así como el tiempo trabajado en el grupo

de Personal Base a partir del 1 de enero de 2025, efectuándose la promoción cuando la suma de ambos periodos sea de cinco años.

«Sistema de Clasificación Profesional.

Fecha de efectos 1 de enero de 2025»

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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras. Las personas trabajadoras en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritas a un Grupo profesional, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

Así, la posesión por parte de una persona trabajadora 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 las personas trabajadoras incluidas 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 personas trabajadoras 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.

Contenido de los Grupos profesionales.

La siguiente definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tienen como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, cumpliendo con lo previsto en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores

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.
- Confeción, 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: Personal Técnico y Gestor 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 con un alto grado de autonomía actividades complejas con objetivos definidos y concretos 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 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. De coordinación.

Formación teórica o adquirida en la práctica, hasta un nivel equivalente a FP de grado superior o similar. Realiza por definición los cometidos propios del grupo de profesionales, pero con absoluta autonomía, pues con el/la superior/a, evalúa el resultado final, sólo se concretan los objetivos generales, pero no los métodos, los cuales son decididos autónomamente, ni hay supervisión durante el proceso de decisión autónoma a menos que la persona trabajadora lo solicite, sin poder demandar constantemente asistencia jerárquica. Se requiere igualmente un mayor grado de iniciativa y creatividad, pues existen normas e instrucciones, pero deben ser interpretadas y totalmente adaptadas para fijar las directrices concretas de la tarea. Para la obtención de la información, precisa conocimientos especializados, obtenidos mediante una formación adecuada. Colabora en la gestión de recursos humanos, realizando acciones encaminadas a orientar el comportamiento de las personas trabajadoras del grupo de profesionales o personal base hacia el logro de los objetivos, supervisando las funciones que desarrollan y ejerciendo, en caso de que se le encomienden, funciones encaminadas a la consecución de resultados, implantación y gestión en su área de actividad. El personal adscrito al presente grupo forma parte del colectivo denominado plantilla base.

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. El personal adscrito al presente grupo forma parte del colectivo denominado plantilla base.

Actividades. En este Grupo profesional se incluyen todas las actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes, adaptadas en su caso a las nuevas tecnologías y evolución de las necesidades del mercado:

Carga, descarga y recepción de mercancía.

Transporte, preparación y reparto de mercancía.

Colocación de mercancía en lineales y puntos de almacenamiento.

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

Registro de artículos con los medios habituales.

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

Atención al cliente.

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

Grupo V. Personal base.

Formación teórica básica equivalente, como mínimo, a graduado en Educación Secundaria, graduado escolar o similar. Los objetivos y métodos de trabajo son examinados y fijados bajo supervisión, por anticipado. La persona trabajadora recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un superior, 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 son 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. La posición no implica ninguna responsabilidad directa ni indirecta en la gestión de recursos humanos, pero exige el conocimiento de las normas de seguridad básicas inherentes a cada puesto. Respecto a la responsabilidad económica, sus errores y faltas sólo afectan a la misión del puesto, sin incidir en el resto de la organización, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso puede ser significativa. Guarda confidencialidad sobre la información básica, existente en su área de trabajo. El personal adscrito al presente grupo forma parte del colectivo denominado plantilla base.

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.

Artículo 17. *Promociones y ascensos.*

Independientemente de la facultad de contratación de nuevas personas trabajadoras, que habrá de sujetarse a lo dispuesto sobre modos de contratación en el presente convenio colectivo, Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes, las promociones y ascensos se producirán mediante alguno de los siguientes sistemas y criterios.

A) El paso de un Grupo profesional inferior a otro superior quedará condicionado a la existencia de puesto a cubrir en el Grupo superior. En los casos de vacante tendrán preferencia las personas trabajadoras contratadas, a igualdad de condiciones, sobre nuevas contrataciones.

I. Grupo de Mandos y Grupo Personal Técnico y Gestores de Equipo:

El ascenso de las personas trabajadoras 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. Grupo de Coordinadores.

Dado que las personas trabajadoras del Grupo de coordinadores realizan con carácter ordinario todas las tareas contempladas en el Grupo de profesionales, además de las más cualificadas y especializadas, su diferencia fundamental con éstos estriba en tener personal asignado y coordinarlo, así como en el grado de dominio y desempeño de la función; en la mayor responsabilidad asignada; y en el grado de autonomía de la función. En consecuencia, sólo accederán al Grupo de coordinación aquellas personas trabajadoras del Grupo de profesionales que de modo habitual y preferentemente sobre otras funciones, realicen aquellas que reúnan todos los requisitos diferenciadores expuestos y exigidos para la pertenencia al Grupo superior.

Para proveer tales vacantes entre las personas trabajadoras 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.

2. Por evaluación continuada del desarrollo profesional. Se entiende por evaluación continuada, la valoración de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos por la persona trabajadora 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.

III. Grupo de Profesionales.

El ascenso al Grupo de profesionales tendrá lugar por el transcurso del tiempo, considerándose a estos efectos plazos de años y meses completos, contados de fecha a fecha, desde el inicio de la relación laboral en el Grupo de personal de base. El ascenso al Grupo de profesionales se producirá por el mero transcurso de cinco años desde la fecha de inicio de la relación laboral, en los que la persona trabajadora haya desarrollado las correspondientes habilidades en los distintos puestos de trabajo que le permitan adquirir una polivalencia y multifuncionalidad en todas las posiciones susceptibles de ser cubiertas mediante este Grupo Profesional.

Se entiende que la experiencia debe ser desarrollada necesariamente de manera continuada, entendiéndose por tal, a estos efectos, la que se efectúa sin interrupciones superiores a un año, dado que la interrupción de la prestación laboral, con desvinculación laboral de la empresa por más de un año, aleja a la persona trabajadora de las constantes innovaciones en las técnicas y sistemas de organización específicos de cada una de las empresas cuyo conocimiento resulta determinante de la pertenencia al Grupo de profesionales, por lo que en estos casos, la nueva relación laboral que se produzca transcurrido un año de desvinculación iniciará de nuevo el cómputo para el ascenso de Grupo profesional.

En el caso de que dicha desvinculación fuera debida al ejercicio de derechos relacionados con la maternidad u otras situaciones relacionadas con la protección de la conciliación de la vida laboral y familiar, transcurrido dicho año de desvinculación el cómputo no se reiniciará, sino que se interrumpirá, continuando a partir del momento de la reincorporación

B) El ascenso a un Grupo profesional superior no se consolidará automáticamente, sino que se habrá de respetar un período de adaptación de seis meses continuados. No superado por la persona trabajadora el referido período de adaptación, la empresa o la propia persona trabajadora, podrá decidir el retorno al Grupo profesional de origen, no consolidando la retribución del Grupo superior, todo ello sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente

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.

2. Modalidades contractuales.

En relación a las modalidades contractuales será de aplicación en lo no previsto en el presente convenio de Grupo la regulación del marco sectorial estatal de Grandes Almacenes vigente en cada momento.

3. Jornada y distribución del tiempo de trabajo.

Se estará a lo dispuesto en el capítulo VI. Tiempo de trabajo y descanso del presente convenio colectivo.

Las personas trabajadoras que durante la vigencia del convenio disfruten de una reducción de jornada por guarda legal con el máximo de reducción previsto por la normativa legal, se procederá automáticamente a ajustar las horas anuales al porcentaje de reducción pactado, de conformidad con la regulación legal, y la jornada máxima legal convencional vigente para cada año.

A los trabajadores que, tras el disfrute de su derecho de reducción de jornada ordinaria previstos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, 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, si su jornada a tiempo parcial estuviera referida a dicha jornada máxima. Todo ello salvo acuerdo con el trabajador respecto de la jornada concreta a aplicar.

4. Salarios. Conceptos retributivos.

Se acuerda el siguiente periodo de transición en materia salarial al Convenio colectivo de Grandes Almacenes.

4.1 Periodo de convergencia.

2022. Incremento sobre tablas fijo. 2022. Para el citado año los incrementos aplicados se recogen en las tablas salariales que se adjuntan, con efectos de 1 de enero:

Grupos profesionales. Grupo Supermercados Carrefour	Tablas 2022. Supermercados Champion, SA, Grup Supeco-Maxor, SL. Salario anual (euros)	TABLAS 2022. Supersol Spain, SLU, y Superdistribución Ceuta, SLU. Salario anual (euros)
Grupo IV. Profesionales.	14.490,00	14.140,00
Grupo III. Especialistas.	14.781,93	14.424,88
Grupo II. Técnicos y gestores.	15.668,87	15.290,39
Grupo I. Mandos.	16.608,99	16.207,80

2023. Incremento sobre tablas fijo. 2023.

El incremento fijo pactado es el recogido en las tablas salariales del artículo 33 del presente convenio colectivo.

2024, 2025, 2026.

Incremento sobre tablas fijo.

Para los años 2024, 2025, y 2026, y con efectos de uno de enero de cada año, los salarios base Grupo se incrementarán conforme al porcentaje de incremento que se fije para cada uno de los correspondientes años en el Convenio colectivo sectorial de grandes almacenes, calculado sobre las Tablas salariales vigentes a fecha 31 de diciembre del año anterior del presente convenio colectivo de Grupo.

A los efectos de realizar la convergencia salarial en los años 2024, 2025 y 2026 al convenio sectorial de referencia de Grandes Almacenes, una vez que se publique en el Boletín Oficial de Estado, la Comisión Negociadora del presente convenio colectivo se reunirá para trasladar estas tablas salariales al presente Convenio colectivo de Grupo Supermercados Carrefour.

A los efectos de alcanzar por las personas trabajadoras las tablas salariales vigentes para cada año en este periodo de transición, se tomará en cuenta la suma del salario base de grupo y salario base personal de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26.5 del presente convenio colectivo que establece expresamente que el salario base personal engloba siempre al salario base de Grupo de Convenio.

Complemento personal de antigüedad.

Con fecha de efectos del 1 de enero de 2025, dejará de estar vigente lo dispuesto en el artículo 28 del presente convenio colectivo, regulándose el complemento personal de antigüedad conforme a lo previsto a continuación:

Los importes de antigüedad de los cuatrienios en trámite de perfeccionamiento a fecha 1 de enero de 2025, se calcularán por la parte del cuatrienio devengada a fecha 31 de diciembre de 2024 a razón de 150 euros anuales en jornada completa, y a partir del 1 de enero de 2025, la parte de cuatrienio devengada hasta su perfeccionamiento conforme a los importes reflejados en la siguiente tabla, de acuerdo al número de cuatrienio que corresponda según la fecha de antigüedad de la persona trabajadora, y siendo abonados en el mes siguiente a la fecha de su cumplimiento.

Los cuatrienios que comiencen a perfeccionarse a partir del 1 de enero de 2025 se conformarán de la siguiente manera:

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

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

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

Los valores de los cuatrienios previstos en la tabla anterior permanecerán invariables en la cuantía durante la vigencia del convenio colectivo.

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

Retribución contratos formativos.

La retribución de los contratos formación, así como de aquellos conceptos salariales previstos en el presente convenio colectivo y que se fijen en función de un porcentaje sobre el salario base de Grupo en el Convenio colectivo Sectorial de Grandes Almacenes, se calcularán en función del salario base de Grupo vigente en cada momento en el presente convenio colectivo.

4.2 Reestructuración salarial. Modo de llevar a cabo la adecuación salarial. Fecha de efectos 1 de enero de 2025.

A los efectos de determinar el grupo profesional se estará a la equiparación establecida en la presente disposición adicional.

Con fecha de efectos 01 de enero de 2025 se procederá a realizar una reestructuración salarial, estableciéndose la siguiente estructura salarial básica:

Salario Base de Grupo: Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 26 del presente convenio colectivo. Se integrarán los importes que retribuyan funciones que conforme a la reclasificación sean definitorias del Grupo Profesional en el que se encuadre a la persona trabajadora en el proceso de adaptación del sistema de clasificación profesional establecido en la presente disposición adicional.

Complemento de homogenización: Complemento de carácter individual, cuyo importe vendrá determinado por la diferencia que pudiera existir a favor de la persona, de los importes fijos percibidos una vez alcanzado el salario base de grupo que le corresponda de conformidad con lo dispuesto en la presente disposición adicional. El complemento de homogenización podrá ser objeto de compensación y absorción con todos los incrementos o conceptos salariales que se pudieran devengar en el futuro.

Antigüedad. Las cuantías devengadas en concepto de antigüedad por las personas trabajadoras hasta el 31 de diciembre de 2024 se reflejarán en nómina en el concepto «antigüedad *ad personam*» no siendo tales cuantías revalorizables, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición adicional quinta del presente convenio colectivo.

Los nuevos importes que se abonen por este concepto se incluirán en nómina en el concepto «antigüedad», de conformidad con lo dispuesto en la presente disposición adicional.

Disposición adicional segunda.

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

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

De conformidad con lo previsto en el RDL 1382/1985, el personal sujeto a relación laboral especial de alta dirección no puede ser ni elector ni elegible, por tanto, no participarán como personas trabajadoras en el proceso electoral.

En orden a la adscripción de las personas trabajadoras a los distintos colegios electorales, y hasta tanto se alcance un acuerdo específico consensuado unánimemente entre las organizaciones sindicales, se tendrán en cuenta para todas las sociedades del Grupo Supermercados Carrefour, los criterios que en atención a las funciones han venido aplicándose a la hora de la confección de los censos electorales de acuerdo a lo dispuesto en la disposición adicional quinta del anterior convenio colectivo (BOE 1 de septiembre de 2021).

Disposición adicional cuarta. *Incremento variable no consolidable en función de ventas. 2022.*

I. En función del incremento que registre la cifra de venta neta real en tiendas comparables para el citado año y sucesivos de vigencia del convenio, sin tener en cuenta el efecto de la inflación, en relación al Presupuesto de venta neta anual en tiendas comparables para el correspondiente año, las personas trabajadoras percibirán un complemento salarial variable y no consolidable, por el importe resultante de la aplicación del siguiente escalado, calculado sobre las Tablas salariales o salarios base personales, vigentes en diciembre del año anterior.

Si la cifra de venta neta real en tiendas comparables a fecha 31 de diciembre del 2022, sin tener en cuenta la inflación, 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 2022, sin tener en cuenta la inflación, 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 2022, sin tener en cuenta la inflación, supera en un 1,5 % al Presupuesto de venta neta anual en tiendas comparables para el citado año, el 0,75 %.

Si la cifra de venta neta real en tiendas comparables a fecha 31 de diciembre del 2022, sin tener en cuenta la inflación, supera en un 2% al Presupuesto de venta neta anual en tiendas comparables para el citado año, el 1 %.

Adicionalmente, y a nivel de cada tienda, los porcentajes anteriores se podrán incrementar, previo cumplimiento de los parámetros de absentismo, en los siguientes porcentajes,

En 0,25 % si el porcentaje de absentismo a 31 de diciembre 2022, con respecto al 31 de diciembre del año anterior, es inferior, al menos, en un punto a nivel de tienda, y también a la media del Grupo.

En 0,50 % si el porcentaje de absentismo a 31 de diciembre 2022, con respecto al 31 de diciembre del año anterior, es inferior, al menos, en 2 puntos a nivel de tienda, y también a la media del Grupo.

II. A los efectos de lo señalado en los apartados anteriores, 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, sin tener en cuenta el efecto inflación, y del listado de las tiendas que hayan alcanzado los parámetros de absentismo conforme a lo previsto en el apartado anterior, procediéndose en su caso a constatar el porcentaje de incremento variable no consolidable que en su caso resulte aplicar conforme a lo acordado, que se abonará antes del día último del mes natural siguiente a la constatación por la Comisión Paritaria.

Disposición adicional quinta.

Los importes que conforme a lo dispuesto en la disposición adicional primera del presente convenio colectivo. Apartado 4.2 Reestructuración salarial se incluyan en el concepto de nómina «antigüedad *ad personam*», serán los correspondientes a las cuantías devengadas hasta el 31 de diciembre de 2024.

Como recordatorio para las sociedades Supersol Spain, SLU, y Superdistribución Ceuta, SLU, para la integración de los importes percibidos en tal concepto se estará a lo dispuesto en el Acuerdo de Adecuación de condiciones laborales. Asimismo, para aquellas personas trabajadoras que, a fecha de la adquisición de las Empresas por Carrefour (11 de marzo de 2021), no hubiesen generado antigüedad, o no hubiesen

alcanzado el límite anterior, se tomará tal fecha como referencia a los efectos del artículo 28 del presente convenio

Disposición adicional sexta.

No obstante, lo dispuesto en el artículo 31 del presente convenio se acuerda:

I. Las personas trabajadoras de las sociedades Supermercados Champion, SA, Grup Supeco-Maxor, SL, incorporadas 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 dichas personas trabajadoras, 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.

II. Con objeto de unificar el número de pagas de todas las sociedades que conforman el Grupo Supermercados Carrefour a lo dispuesto en el artículo 31 del presente convenio colectivo, se procederá a cambiar la distribución salarial a 16 pagas a las personas trabajadoras de las sociedades Supersol Spain, SLU, y Superdistribución Ceuta, SLU, manteniéndose con carácter general el prorrateo en 12 mensualidades para la plantilla base.

Para aquellas personas trabajadoras, que conforme al anterior convenio colectivo de aplicación, hubieran acordado el cambio de distribución salarial, mantendrán las 12 mensualidades y el abono de 2 pagas extraordinarias.

Disposición transitoria primera.

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.

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) 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 segunda.

La regulación establecida en el artículo 46. Seguro de vida y artículo 49. Dietas del presente convenio colectivo entrarán en vigor a partir de la firma del presente convenio colectivo para todas las personas trabajadoras del Grupo Supermercados Carrefour, sin perjuicio del respeto a los acuerdos parciales suscritos durante el proceso de negociación, que resultarán exigibles únicamente respecto al concreto ámbito al que en cada momento resultaron de aplicación, y en las fechas y términos fijados en los mismos.

Disposición transitoria tercera. *Artículo 35.*

Los términos en los que está redactado el artículo 35 del convenio colectivo se han introducido de conformidad con el Fallo de la Sentencia 811/2020, de 29 de septiembre de 2020, de la Sala IV del Tribunal Supremo. En caso de que el criterio de la Sala IV del Tribunal Supremo se viese modificado, el artículo 35 del convenio colectivo será interpretado de conformidad con el mismo, adquiriendo las partes los compromisos de negociación necesarios a tal efecto.

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.

Si durante la vigencia del presente convenio colectivo se formalizase un convenio colectivo sectorial estatal del sector de Supermercados, las partes procederán a negociar la aplicación de éste, todo ello sin perjuicio de la aplicación subsidiaria, en defecto de acuerdo, del marco sectorial estatal del Convenio colectivo de Grandes Almacenes a las relaciones laborales en los términos acordados, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 84.2 y 86 del Estatuto de los Trabajadores, y disposición transitoria décima del Convenio colectivo sectorial estatal de Grandes Almacenes.