

	2004
JEFE DE EQUIPO	10,17
OFICIAL DE 1. ^a	9,47
OFICIAL DE 2. ^a	7,89
OFICIAL DE 3. ^a	7,72
ESPECIALISTA	7,72
PEON Y SUBALTERNOS	7,01

Pagos extras VIII Convenio Colectivo CYMI

	2004
OBRA:	
JEFE DE EQUIPO	936,32
OFICIAL 1. ^a	936,32
OFICIAL 2. ^a	923,21
OFICIAL 3. ^a	908,38
ESPECIALISTA	908,38
PEON Y SUBALTERNOS	893,47
TALLER:	
JEFE DE EQUIPO	974,06
OFICIAL 1. ^a	939,36
OFICIAL 2. ^a	926,72
OFICIAL 3. ^a	925,36
ESPECIALISTA	925,36
PEON Y SUBALTERNOS	925,36

Tablas salariales mínimas anuales personal mensual y horario

	2004
PERSONAL ADMTVO. Y TÉCNICO:	
INGENIERO Y LICENCIADO	13.854,12
PERITOS, TÉCNICOS FAC., MINAS Y TNT	12.468,65
JEFES 1. ^a ADM	12.468,65
JEFE TALLER	12.191,63
JEFE ORG. 1. ^a DELINEANTE Y JEFE LABORAT.	11.354,07
JEFE 2. ^a ADM, JEFE 2. ^a ORG	11.083,32
JEFE SECCIÓN LABORATORIO	10.806,21
DELINEANTE, TÉCN. ORG. 1. ^a	10.529,16
MAESTRO TALLER Y CONTRAMAESTRE	13.185,86
OFICIAL 1. ^a ADM	10.252,09
DELINEANTE, TÉCN. ORG 2. ^a Y ADMTVO. 2. ^a	10.113,54
TELEFONISTA,	9.420,81
AUX. ADM., AUX. LABORAT., CALCADOR, REPRODUCTOR PLANOS	9.143,72
ASPIRANTE Y BOTONES	6.871,20
ALMACÉN Y CONSERJE	9.203,11
PERSONAL DE OBRAS:	
CONTRAMAESTRE	13.185,86
ENCARGADO	12.963,51
OFICIAL 1. ^a JEFE EQUIPO	12.468,71
OFICIAL 1. ^a RESPONSABLE	12.157,27
OFICIAL 1. ^a	11.083,32
OFICIAL 2. ^a	10.885,37
OFICIAL 3. ^a	10.845,81
ESPECIALISTA Y PEÓN	10.509,34
APRENDIZ Y PINCHE	6.871,20
CHOFER CAMIÓN	9.302,07
CHÓFER TURISMO	9.203,11
LISTERO	8.906,23
PERSONAL DE TALLER:	
MAESTRO TALLER Y CONTRAMAESTRE	13.185,86
ENCARGADO	12.963,51
OFICIAL 1. ^a JEFE EQUIPO TALLER	12.468,71
OFICIAL 1. ^a RESPONSABLE TALLER	12.157,27
OFICIAL 1. ^a TALLER	11.083,32

	2004
OFICIAL 2. ^a TALLER	10.885,37
OFICIAL 3. ^a TALLER	10.845,81
ESPECIALISTA Y PEÓN TALLER	10.509,34
APRENDIZ Y PINCHE TALLER	6.871,20

2285

RESOLUCIÓN de 21 de enero de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio colectivo de la empresa Supermercados Sabeco, S. A., y Sabeco Euskadi, S. L.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Supermercados Sabeco, S. A., y Sabeco Euskadi, S. L. (Código de Convenio n.º 9015263), que fue suscrito con fecha 19 de julio de 2004 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por las Secciones Sindicales de UGT y FETICO en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 21 de enero de 2005.—El Director general de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

IV CONVENIO COLECTIVO DE «SUPERMERCADOS SABECO, S. A.», Y «SABECO EUSKADI, S. L.» (2004-2005)

CAPÍTULO I

Ámbito y revisión

Art.1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo afectará a todos los centros de trabajo de Supermercados Sabeco, S. A., y Sabeco Euskadi, S. L., en todo el territorio del Estado Español.

Art. 2. *Ámbito personal.*

Quedan comprendidos en el presente convenio todos los trabajadores de Supermercados Sabeco, S. A., y Sabeco Euskadi, S. L., sin mas exclusión que la señalada en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo afectará a todos los trabajadores que sean contratados durante el periodo de vigencia de este Convenio.

Art.3. *Ámbito temporal.*

La vigencia de este convenio se iniciará a todos los efectos el 1 de enero de 2004, finalizando el 31 de diciembre de 2005.

Art. 4. *Formalidades y plazos.*

En virtud de lo dispuesto en el presente artículo el Convenio se entiende denunciado a los efectos previstos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 5. *Garantías «ad personam».*

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

Art. 6. *Legislación aplicable.*

Las partes legitimadas en el ámbito de este Convenio acuerdan que durante la vigencia del mismo sus contenidos serán de aplicación preferente a cualquier otra unidad de negociación.

A partir del 1 de enero de 2006 si alguna norma convencional estatal incluyera en su ámbito el determinado en los artículos 1.º y 2.º del presente Convenio, las partes legitimadas procederán a concretar la aplicación de la citada normativa.

En cualquier caso se respetarán aquellas condiciones que derivadas de la aplicación del actual convenio resulten a título personal mas beneficiosas que las de la nueva norma de aplicación.

CAPÍTULO II

SECCIÓN 1.ª INGRESOS, GRUPOS PROFESIONALES Y ASCENSOS

Art. 7. *Período de prueba.*

Todos los trabajadores estarán sometidos a un periodo de prueba cuya duración será los siguientes días de trabajo efectivo:

Grupo Iniciación y I: 35 días.

Grupo II, III: 45 días.

Grupo IV, V: 180 días.

Jefes de Sucursal, Titulados, Adjuntos, Técnicos, Responsables de Servicio: 180 días.

SECCIÓN 2.ª CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 8. *Clasificación Profesional.*

1. Criterios de encuadramiento: Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo se encuadran en 6 Grupos Profesionales, y dentro de cada uno de ellos en tres áreas funcionales.

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

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

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

En el área Logística las tres funciones básicas son las descritas en el grupo primero. Si realiza una única función se encuadrará en el primer grupo, si realizan dos en el segundo, y si se realizan tres en el tercero.

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

La permanencia en este grupo será como máximo de 18 meses. A 31 de diciembre de 2004 la permanencia en este grupo se reducirá a 12 meses y a 31 diciembre 2005 a 9 meses el periodo máximo de permanencia respectivamente, según lo estipulado en la Disposición Transitoria 1.ª

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

Categorías que se encuadran en este grupo:

Ventas: Auxiliar de Caja, P. Limpieza, Mozo Especialista, Ayudante Profesional, Ayudante Autoservicio.

Logística: Preparador, Cargador, Maquinista, Mozo, Mozo Especialista.

Oficinas: Perforista, Auxiliar, Administrativo.

Definición de categorías:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Auxiliar Administrativo: Trabajador mayor de 18 años que se dedica a operaciones administrativas, y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

Perforista: Trabajador mayor de 18 años que se dedica a operaciones informáticas, y en general a introducir datos en los diferentes soportes informáticos, así como a su verificación y control.

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

Categorías que se encuadran en este grupo:

Ventas: Cajero, Recepcionista, Dependiente Sección.

Logística: Preparador/Cargador, Preparador/Maquinista, Preparador-Recepcionista, Recepcionista.

Oficinas: Oficial Segunda.

Definición de categorías:

Dependiente de Sección: Trabajador encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, de forma que pueda orientar al público en sus compras (cantidad precisa según características del uso a que se destina, novedades, etc.). Posee los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar la venta. Sustituye al Jefe de sección en caso de ausencia. Asimismo es responsable del conocimiento y aplicación de la normativa vigente, correspondiente a su profesionalidad.

Cajero: Empleada de caja con un periodo mínimo de experiencia de dos años desempeñando las funciones propias de caja y que ha sido promocionada a dicha categoría.

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

Recepcionista (Logística): Trabajador con formación suficiente para realizar correctamente la admisión de mercaderías procedentes de proveedores, transferencias, etc., verificando la exactitud de las cantidades, contenidos, etc. y su concordancia con los respectivos albaranes y pedi-

dos y realizando a la vez los documentos de control necesarios. Utiliza para su trabajo transpaleta eléctrica o manual a las que realiza pequeños trabajos de entretenimiento, como la limpieza, puesta en carga o cambio de baterías, pero no carretillas elevadoras, y alcanza habitualmente el índice 100 del sistema de valoración en vigor.

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

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

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

Oficial de Segunda: Trabajador que actúa bajo las ordenes de un Jefe de Grupo o Contable, y de un Oficial de Primera si lo hubiera, y que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección trabajos que requieren iniciativa.

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

Categorías que se encuadran en este grupo:

Ventas: Dependiente Autoservicio, Cajero Central, Jefe Sección.

Logística: Preparador-Maquinista-Recepcionista, Profesional Oficina 1.ª

Oficinas: Oficial 1.ª Oficina.

Definición de categorías:

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

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

Jefe de Sección: Colaborador encargado del recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de la preparación de escaparates y vitrinas. Está al frente de una sección y es responsable de la buena gestión de la misma. El trabajo lo puede realizar solo o con más personas, siendo en este último caso responsable del personal a su cargo.

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

Profesional Oficina 1.ª: Trabajadores que ejecutan los trabajos propios de un oficio clásico que normalmente requiere aprendizaje en cualquiera de sus categorías de oficial. Se comprenderán en esta clase los ebanistas, carpinteros, barnizadores, electricistas, mecánicos, pintores, etc. Se adscribirán a la categoría de Oficiales de 1.ª quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia, según el grado de esmero en la realización de su cometido y de rendimiento, a criterio del Jefe de Almacén.

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

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

La categoría encuadrada en este grupo es la de Monitor.

Definición de categorías:

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

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

La categoría encuadra en este grupo es la de Coordinador.

Definición de categorías:

Coordinador de Sección: Trabajador encargado de supervisar el buen funcionamiento de las distintas Secciones.

SECCIÓN 3.ª SISTEMA DE ASCENSOS

Art. 9. *Ascensos.*

Los trabajadores incluidos en el Grupo de Iniciación pasarán al Grupo 1.º tras la permanencia en el mismo de 18 meses. A 31 de diciembre de 2004 la permanencia en este grupo se reducirá a 12 meses y a 31 diciembre 2005 a 9 meses el periodo máximo de permanencia respectivamente, según lo estipulado en la Disposición Transitoria 1.ª

En el caso de promoción de aquellos trabajadores que ostentaron la categoría de recepcionistas en cualquier plataforma logística con anterioridad al 1 de abril de 2000, se realizará debido a sus condiciones al grupo tercero.

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

Hasta la incorporación de dicho procedimiento, todo asunto relacionado con ascensos se regirá por el Art. 26 del II convenio. En caso de discrepancias, las mismas se remitirán para su solución a la Comisión Mixta.

CAPÍTULO III

Contratación y empleo

SECCIÓN 1.ª DISPOSICIONES GENERALES DE CONTRATACIÓN

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

Art. 10.

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

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

SECCIÓN 2.ª MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

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

Art. 11. *Contrato para la formación.*

El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores que hayan cumplido los 16 años y sean menores de 21 años que no tengan titulación requerida para formalizar contratos en prácticas en el oficio o puesto de formación o aprobado algún curso de Formación Profesional Ocupacional homologado de la misma especialidad y con un número de horas teóricas equivalentes o superior a las previstas para la formación.

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

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años, pudiéndose prorrogar por períodos de seis meses

hasta alcanzar el tope de los dos años por considerarse este tiempo suficiente para adquirir la formación necesaria para desempeñar su trabajo, computándose los años de formación para la antigüedad en la empresa.

La jornada de trabajo será de 34 horas efectivas semanales o proporcional a la jornada pactada en este Convenio, dedicándose las 6 restantes a la formación teórica, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 3 de la citada Ley. De no cumplirse este requisito, se entenderá, salvo prueba en contrario, que no ha existido formación.

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

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

Sólo podrá contratarse en formación en el Grupo Profesional Primero.

Los trabajadores que a la firma del presente convenio, pertenecientes al Grupo de Iniciación, estén contratados con esta tipología mantendrán sus condiciones contractuales hasta la finalización de dicho contrato.

Los salarios de los trabajadores contratados en formación serán:

En el primer año de contrato el 80% del salario correspondiente al Grupo Profesional Primero.

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

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

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 15.a del E.T. el contrato de obra o servicio podrá realizarse por los siguientes servicios:

- Cuesta de Enero: Del 16 de enero al 29 de febrero.
- Semana Santa: Del 15 de marzo al 30 de abril.
- Campaña de Verano: Del 1 de junio al 15 de septiembre.
- Campaña de Navidad: Del 11 de noviembre al 8 de enero.

Art. 13. *Contrato a tiempo parcial.*

Se estará a lo dispuesto en el ET art. 12; RD 1131/2002.

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

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

Art. 14. *Indemnización por finalización de contratos.*

Los trabajadores con contrato de duración determinada a la finalización de su contrato percibirán una indemnización de:

- Grupo Iniciación: 1 día por mes trabajado.
Resto de grupos: 8 días de salario por año trabajado.

Esta indemnización se percibirá en caso de no continuar en la empresa, exceptuando las bajas por motivos voluntarios y los contratos interinos.

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

Art. 15.

En ningún caso podrán ser subcontratadas las actividades de venta directa y reposición, pero sí las de apoyo a venta.

Art. 16.

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

Art. 17. *Compromiso de empleo estable.*

1. Compromiso de empleo fijo. Las partes acuerdan mantener el 80% de plantilla con carácter indefinido a la finalización de este convenio, descontados del porcentaje los centros y secciones con menos de dos años de antigüedad en la fecha de cálculo.

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

SECCIÓN 4.^a EXCEDENCIAS

Art. 18. *Excedencias voluntarias.*

Los trabajadores tendrán derecho a solicitar excedencia voluntaria:

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

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

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

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

Art. 19. *Excedencia y Reducción de Jornada por cuidado de familiares.*

1. Excedencia para el cuidado de hijos: Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a cuatro años para el cuidado de cada hijo tanto lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento sea éste preadoptivo o permanente, a contar desde la fecha del nacimiento de éste o en su caso de la resolución judicial o administrativa. El cuarto año de esta excedencia computará a efectos de antigüedad como en el caso de las excedencias voluntarias y a efectos de reserva de puesto de trabajo como los dos últimos años de la excedencia maternal.

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

El periodo en que el trabajador permanezca en excedencia por esta causa será computable a efectos de antigüedad, salvo lo dispuesto para el cuarto año.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Las discrepancias surgidas entre la empresa y el trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute en este

artículo serán resueltas a través del procedimiento establecido en el Art. 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

4. Lactancia.-La trabajadora por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tiene derecho sin pérdida de retribución a una de estas dos opciones:

Una hora de ausencia de trabajo que pueden dividir en dos fracciones.
Una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

Podrá acumularse en un permiso retribuido de 12 días naturales el derecho a reducción de jornada, debiendo comunicar en todo caso la opción del disfrute con 30 días de antelación.

Art. 20. *Deber de no concurrencia.*

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

CAPÍTULO IV

Jornada laboral, vacaciones y licencias

Art. 21. *Jornada laboral.*

La jornada laboral será durante la vigencia del presente convenio de 1.784 horas/año de trabajo efectivo.

Art. 22. *Descanso semanal.*

El disfrute del descanso semanal podrá establecerse en cualquier día de la semana de forma fija o rotativa, en función del calendario de distribución individual de jornada.

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

Art. 23. *Distribución de la jornada.*

1. La jornada anual se distribuirá para los contratos de tiempo completo en jornadas semanales de 39,5 horas, y una semana al año (antes de 31 de octubre) de 33 horas. Para los contratos de tiempo parcial la jornada semanal será la reflejada en contrato.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 24. *Control de la jornada laboral.*

Existirá un método mecánico de control de la jornada laboral.

Art. 25. *Días de Convenio.*

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de tres días de Convenio por año.

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

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

Art. 26. *Inventarios.*

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

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

Art. 27. *Compensación por trabajo en festivos y/o domingos de apertura comercial.*

A los trabajadores que en su jornada ordinaria tengan la obligación de trabajar en domingos y/o festivos de apertura comercial, el descanso compensatorio de los mismos se le concederá en el calendario trimestral.

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

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

Art. 28. *Horas extras.*

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

Art. 29. *Horas complementarias.*

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

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

El pacto de horas complementarias podrá ser suspendido por el tiempo necesario por el cuidado de hijo menor de 6 años o de un familiar de hasta segundo grado en los supuestos reflejados en el Art. 37.5 del E.T, debiendo el trabajador preavisar con un mes de antelación esta circunstancia.

Art. 30. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a un periodo de vacaciones de 27 días laborales.

Todo trabajador tendrá derecho como mínimo a disfrutar 13 días laborales en los meses de junio a septiembre, disfrutándose en quincenas naturales.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 31. *Licencias retribuidas.*

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

1. Matrimonio: 20 días naturales.
2. Nacimiento de hijo: 3 días naturales. En caso de desplazamiento 4 días naturales.
3. Fallecimiento, accidente enfermedad grave u hospitalización de pariente de primer grado por consanguinidad 3 días naturales. En caso de desplazamiento contará con dos días más. En el caso de fallecimiento del cónyuge el permiso será de 6 días naturales.
4. Fallecimiento accidente enfermedad grave u hospitalización de pariente de segundo grado por consanguinidad, o primero o segundo por afinidad 2 días naturales. En caso de desplazamiento contará con 2 días más.
5. Traslado de domicilio habitual: 1 día natural.
6. Matrimonio de padres, hijos o hermanos del trabajador de su cónyuge: 1 día natural.
7. Operación con anestesia local de padres, padres políticos, cónyuge o hijos: 1 día natural. En ningún caso a estos efectos se considerará como operación la extracción dental.
8. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse al trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto previo aviso a la Dirección y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
9. Por el tiempo preciso cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico de la Seguridad Social en horas coincidentes con su jornada laboral.

La referencia al cónyuge se entenderá no solo al vínculo matrimonial, sino también a vinculación afectiva y convivencia demostrada con independencia de la orientación sexual, justificada mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial mediante acta notarial.

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

En el Anexo II se adjunta la relación de parentescos.

Art. 32. *Conversión de jornadas.*

1. Preferencia para cambio de jornada: Se elaborarán por la representación legal de los trabajadores a nivel de centro listas de los trabajadores que soliciten cambios de jornada. Conjuntamente con la Dirección se estudiarán y valorarán las preferencias para el cambio de jornada.
2. Conversión de un trabajo a Tiempo Parcial en Tiempo Completo. Se comunicará públicamente la vacante de puestos a jornada completa en los centros en los que hubiera trabajadores que desearan convertir su jornada de tiempo parcial a tiempo completo.
3. Reducción de jornada por motivos familiares: Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente según la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

CAPÍTULO V

Retribuciones

SECCIÓN 1.ª ESTRUCTURA SALARIAL

Art. 33. *Salario base de contratación.*

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

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

$$A = \text{horas de trabajo a la semana.}$$

$$A \times 45,33 = \text{jornada anual (B).}$$

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

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

$D/12 =$ Parte proporcional paga extra Beneficios.

$D/12 =$ Parte proporcional paga extra Verano.

$D/12 =$ Parte proporcional paga extra Navidad.

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

Art. 34. *Salario base de grupo.*

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

Art. 35. *Complementos salariales.*

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

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

- a) Personales.—En la medida en que se derive de las condiciones personales del colaborador.
- b) De puesto de trabajo.—Los percibidos por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar la actividad. No tendrán la consideración de consolidables dejándose de percibir al cesar la actividad sujeto del complemento.
- c) Por calidad o cantidad de trabajo.—Cantidades percibidas por el colaborador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo.

Art. 36. *Complemento personal de antigüedad.*

Se percibirá un máximo de 4 cuatrienios para todas las categorías mas los ya devengados con anterioridad al 31-03-1996, dichos cuatrienios se abonarán de acuerdo a la siguiente tabla.

1.º cuatrienio: 28,55 euros.

2.º cuatrienio: 25,54 euros.

3.º cuatrienio: 22,54 euros.

4.º cuatrienio: 19,53 euros.

Las mencionadas cuantías no serán en ningún caso, objeto de revisión o revalorización de clase alguna, permaneciendo congeladas en tanto no se pacte expresamente, otra cosa diferente.

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

Art. 37. *Complementos de puesto de trabajo.*

1. Nocturnidad: Cuando la jornada de trabajo se realice entre las 22 horas y las 6 de la mañana, las horas trabajadas durante dicho periodo se abonarán con un recargo del 25% del salario base del colaborador.
2. Plus de Estaciones de Servicio: Los colaboradores que realicen trabajos de medición de depósitos de combustible percibirán como compensación un complemento de 12,02 euros en la nómina mensual, siempre que realice al menos una vez esta labor en dicho periodo.

Art. 38. *Gratificaciones extraordinarias.*

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

Art. 39. *Dietas.*

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

Desayuno: 1,94 euros.

Comida: 9,04 euros.

Cena: 11,62 euros.

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

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

Art. 40. *Complemento de prestaciones de IT.*

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

a) La empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social, hasta el 100% de las retribuciones mensuales del colaborador en los supuestos de IT que tengan como causa: la maternidad, el accidente laboral, la enfermedad profesional, los días que permanezca hospitalizado.

b) La empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social, hasta el 100 % de las retribuciones del trabajador, en las situaciones de baja por enfermedad común o accidente no laboral con una duración comprendida entre los días 1 al 8 y 21 al 365, todos incluidos.

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

d) En las bajas por enfermedad común o accidente no laboral con una duración superior a 365 días, se aplicarán las prestaciones de acuerdo con lo dispuesto en la actual reglamentación vigente en materia de Seguridad Social. Si esta baja concluyese con una declaración de Invalidez Total y Absoluta la empresa abonará los salarios dejados de percibir, hasta completar el 100% de las retribuciones del colaborador.

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

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

Art. 41. *Prima de asistencia.*

El presente artículo será de obligada aplicación durante el año 2004, y asimismo lo será durante el año 2005, si no llegara a implantarse la Prima de Crecimiento, a cuyo fin se creará la pertinente Comisión de carácter consultivo para el estudio de la misma.

Si por el contrario, se llegara durante el año 2005, a implantar la prima de crecimiento, dejaría, coincidiendo con la aplicación de la misma, de abonarse la Prima de Asistencia.

Con carácter transitorio, y referido exclusivamente al año 2005, se conviene y acuerda que si la cantidad percibida durante dicho año en concepto de Prima de Crecimiento, fuera superior a la que hubiera correspondido de haber percibido, durante la totalidad del mismo, la Prima de Asistencia, únicamente se cobraría lo correspondiente a lo obtenido por Prima de Crecimiento, absorbiéndose en esta cuantía lo ya cobrado por Prima de Asistencia.

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

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

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

- Con 1 día de ausencia se percibirá el 80% de la prima anual.
- Con 2 días de ausencia se percibirá el 80 % de la prima anual.
- Con 3 días de ausencia se percibirá el 80 % de la prima anual.
- Con 4 días de ausencia se percibirá el 80 % de la prima anual.
- Con 5 días de ausencia se percibirá el 40 % de la prima anual.
- Con 6 días de ausencia se percibirá el 20 % de la prima anual.
- Con 7 días de ausencia se percibirá el 10 % de la prima anual.

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

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

f) Existe un máximo de 3 días de ausencia que pueden ser recuperados. Para ello podrá utilizar el trabajador el exceso de horas sobre jornada anual, las vacaciones y cualquier otro acuerdo entre las partes.

g) Si durante la vigencia del Convenio el ratio: Beneficio Neto/Cifra de Ventas con IVA, se incrementa en un 5% sobre el mismo ratio del año anterior, se incrementará la Prima de Asistencia en un 0,3% sobre el sala-

rio real del trabajador. Cada año se comparará con el inmediatamente anterior.

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

Art. 42. *Incremento salarial.*

En la duración del presente Convenio se establecen los siguientes incrementos salariales para todos los complementos a excepción de la antigüedad, plus de transporte y movilidad.

2004: IPC real.

2005: IPC real + 0,2.

Para el 2004 y con carácter provisional se abonará a cuenta un incremento de 2,5% regularizando las cantidades percibidas cuando se conozca el dato del IPC real.

Para el 2005 se aplicará con carácter provisional el IPC previsto por el Gobierno regularizando las cantidades percibidas cuando se conozca el dato del IPC real.

Art. 43. *Compensación y absorción.*

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

No podrán ser compensadas las cantidades que resulten de:

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

Art. 44. *Condiciones mas beneficiosas.*

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

CAPÍTULO VI

Acción social

Art. 45. *Fondo social.*

La cuantía para el Fondo Social para el año 2004 y 2005 se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que el marcado en el Art. 42.

Art. 46. *Premio de vinculación a la empresa.*

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

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

Art. 47. *Invalidez o muerte.*

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

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

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

CAPÍTULO VI

Formación continuaArt. 49. *Adhesión al Sistema de Formación Profesional Continua.*

Las partes que suscriben el presente Convenio Colectivo, se adhieren a los contenidos del Sistema de Formación Profesional Continua, regulado por el RD 1046/2003, en orden a promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, contribuyendo con ello a la eficacia económica, a la competitividad y en definitiva a la prosperidad de la empresa.

Art. 50. *Comisión de formación.*

Las partes acuerdan la creación de una Comisión específica de Formación en Supermercados Sabeco, S. A., y Sabeco Euskadi, S. L. Dicha Comisión estará formada por 4 miembros en representación de la Dirección de la Empresa y 4 miembros en representación de los trabajadores. Estos últimos serán designados por el Comité Intercentros de acuerdo con sus normas de funcionamiento.

Competencias de la Comisión:

1. Informar de los planes de formación continua de la empresa: La Comisión de Formación asumirá las competencias atribuidas a la representación legal de los trabajadores del ámbito por el RD 1046/2003 y la normativa que lo desarrolle en todo lo referente al análisis previo a la presentación de los planes, reconfiguración de los mismos, ejecución así como de otras iniciativas de formación en el marco de dicha legislación y de los permisos individuales de formación. De todo ello se dará información al pleno del Comité Intercentros.

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

2. Seguimiento de los planes: La Comisión de Formación recibirá de manera periódica y de acuerdo con lo establecido en el RD 1046/2003, toda la información referida a la ejecución de las acciones formativas.

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

Inicialmente, trabajaremos los siguientes temas:

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

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

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

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

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

La asistencia de los trabajadores a los cursos de formación continua será voluntaria, exceptuando lo previsto en la LPRL.

Como principio general del total de horas invertidas en la formación, un 60% de ellas será considerado como jornada efectiva del trabajador y por tanto con cargo a Supermercados Sabeco, S. A., y Sabeco Euskadi, S. L., el 40% restante fuera de la jornada efectiva, por tanto con cargo al trabajador.

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

La formación continua realizada dentro del Sistema de Formación Profesional Continua regulado en el RD 1046/2003 se tendrá en cuenta a efectos de promoción. Si la Dirección de la Empresa denegara el acceso de cualquier trabajador a la realización de un curso, este se computaría como realizado a efectos de ascenso.

Art. 52. *Permiso individual de formación.*

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

CAPÍTULO VII

Prevención y salud-uniformidad

SECCIÓN 1.ª PREVENCIÓN Y SALUD

Art. 53. *Principios de la acción preventiva.*

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

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

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

Art. 54. *Servicio de Prevención (SP).*

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

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

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

1. Es será un órgano paritario formado por 14 miembros. Los representantes de la parte social serán designados por el Comité Intercentros garantizando que un mínimo de tres son miembros del mismo Comité Intercentros y el resto de entre los Delegados de Salud de Centro.

2. Competencias:

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

3. Facultades:

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

d) Conocer la memoria y programación anual del Servicio de Prevención.

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

Art. 56 *Formación.*

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

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

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

La formación se podrá impartir por Sabeco, S. A. y Sabeco Euskadi, S. L., mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

Art. 57 *Vigilancia de la Salud.*

Sabeco, S. A. y Sabeco Euskadi, S. L., garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Los procedimientos de información y documentación a que se refieren el, Art. 18.1, de la Ley 31/95 de P.R.L.

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

Art. 60 *Delegados de Prevención.*

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores de Sabeco, S. A. y Sabeco Euskadi, S. L., con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

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

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

Art. 61 *Equipo de Protección Individual (EPI).*

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

SECCIÓN 2.ª UNIFORMIDAD

Art. 62 *Uniformes de trabajo.*

La empresa facilitará, para su uso exclusivo durante la jornada laboral, a los trabajadores las siguientes prendas:

Personal de caja: dos faldas o pantalones, dos camisas y una chaqueta.

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

Personal de reposición: dos batas

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

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

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

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

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Art. 63 *Régimen disciplinario.*

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

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

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

Art. 64 *Faltas leves.*

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 20 minutos durante el periodo de un mes; siempre que en estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajo graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de muy grave.

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

3. El abandono sin causa justificada al puesto trabajo, aunque sea por breve espacio de tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originara un prejuicio grave a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave ó muy grave, según los casos.

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

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

6. Pequeñas distracciones en el desempeño del trabajo.

Art. 65 *Faltas graves.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 66 *Faltas muy graves.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

17. La simulación de enfermedad o accidente

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

19. Simular la presencia de otro trabajador.

20. Toda conducta xenofoba.

Art. 67 *Régimen sancionador.*

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

Por faltas leves:

Amonestación verbal

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

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

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

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

Art. 68 *Prescripción.*

Se establecen los siguientes periodos de prescripción

Falta leve: diez días.

Falta grave: veinte días.

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

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

CAPÍTULO X

Derechos sindicales de representación de los trabajadores.

Art. 69 *Secciones Sindicales y Delegados Sindicales.*

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

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

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

Art. 70 *Comité Intercentros.*

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

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

La designación de miembros del Comité Intercentros se realizará por los sindicatos afectados por la firma de este convenio mediante comunicación escrita dirigida a la empresa.

Art. 71 Funciones del Comité Intercentros.

Son funciones específicas del Comité Intercentros de Supermercados Sabeco, S. A. y Sabeco Euskadi, S. L.

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

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

En cuanto a su funcionamiento se acuerdan las siguientes reglas:

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

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

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

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

Art. 72 Competencias de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

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

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

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

Art. 73 Horas sindicales.

Los miembros de los Comités de empresa y delegados de personal dispondrán de un crédito horario mensual de 30 horas sindicales.

Los sindicatos con presencia en el Comité Intercentros podrán utilizar el sistema de acumulación de horas sindicales a nivel de toda la empresa, con los siguientes límites:

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

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

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

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

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

Art. 74 Derechos de comunicación.

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

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

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

Art. 75 Asambleas de trabajadores.

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

CAPÍTULO XI**Interpretación del Convenio****Art. 76 Comisión Mixta.**

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

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

1. Interpretación y desarrollo del Convenio Colectivo.

2. A requerimiento de las partes, deberá mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y Conflictos de carácter Colectivo, con independencia de su ámbito territorial puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del Convenio.

3. Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

4. Igualmente, entenderá, de forma previa y obligatoria a las vías administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los legitimados para ello, a cuyo efecto la Comisión Mixta levantará la correspondiente acta.

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

Art. 77 Solución Extrajudicial de Conflictos.

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

Disposición transitoria primera.

1.^a Todos los trabajadores que a 1 de enero de 2005 pertenezcan al Grupo de Iniciación no podrán superar 12 meses de permanencia en el mismo.

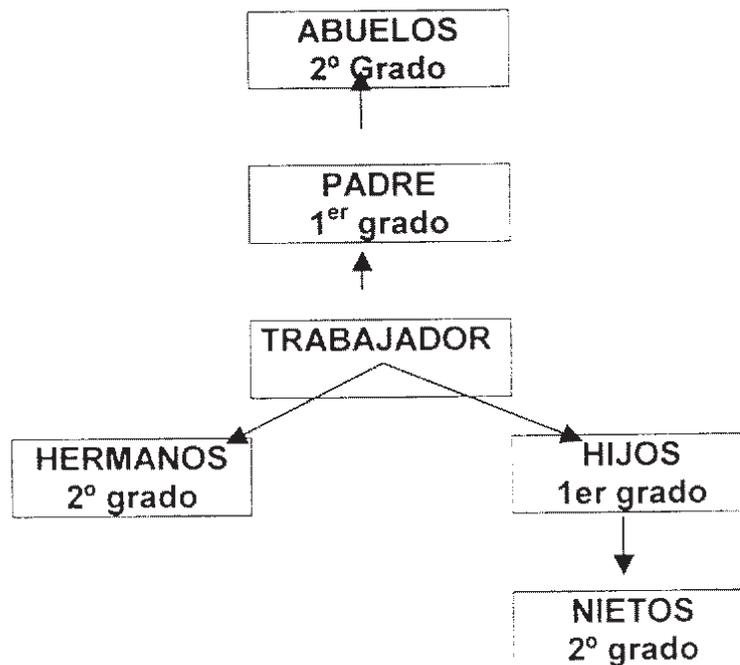
De esta forma quien a esta fecha llevase acumulados mas de 12 meses pasará automáticamente al Grupo Primero con efectos de la citada fecha.

2.^a Todos los trabajadores que a 31 de diciembre de 2005 pertenezcan al Grupo de Iniciación no podrán superar 9 meses de permanencia en el mismo.

De esta forma quien a esta fecha llevase acumulados mas de 9 meses pasará automáticamente al Grupo Primero con efectos de la citada fecha.

ANEXO I**Tablas provisionales salariales desde 1 de enero 2004**

	S. mes	H. extra	S. año
Grupo Iniciación	684,33	10,07	10.264,95
Grupo Primero	760,37	11,19	11.405,50
Grupo Segundo	789,20	11,61	11.838,02
Grupo Tercero	818,72	12,05	12.280,87
Grupo Cuarto	877,67	12,92	13.165,00
Grupo Quinto	940,70	13,84	14.110,56

ANEXO II**ARBOL DE PARENTESCOS****1.-Por Consanguinidad****2.- Por Afinidad**