

La contratación del medio de transporte necesario para el traslado de las personas beneficiarias y de las monitoras, desde su residencia habitual, hasta la localidad donde se realiza el programa.

La contratación de las monitoras.

La recepción y baremación de las solicitudes de acuerdo con los siguientes criterios de valoración: Número de hijas/os a cargo exclusivo de la solicitante, cuantía de los ingresos, que estén residiendo o hayan residido en una casa de acogida para mujeres o centro similar, que acrediten haber sido víctimas de violencia de género, mediante informe social, que acrediten carencia de estabilidad social, mediante informe social, que acrediten ser desempleadas de larga duración (más de un año), mediante un certificado, expedido por el Servicio de Empleo de su Comunidad, de periodos de inscripción como demandante de empleo; que no hayan disfrutado de este programa u otros similares, en los tres últimos años.

El nombramiento de los miembros de la Comisión de Evaluación, que será el órgano encargado de la instrucción del procedimiento, y que realizará la selección de las beneficiarias, elevando la propuesta de concesión a la Directora General del Instituto de la Mujer, después de haber valorado el informe del órgano colegiado a que se refiere el artículo 24.4 de la Ley General de Subvenciones.

La elaboración de una memoria de las estancias, al finalizar el programa, en un plazo máximo de dos meses.

1.3 Condiciones económicas: El Instituto de la Mujer, por medio de la asistencia técnica de la empresa adjudicataria del contrato, se hace cargo, directamente, de los gastos de alojamiento, manutención, póliza de seguro y fiesta de despedida, de las mujeres, de las/ los menores y las monitoras de todas las Comunidades Autónomas que participan en el programa. El importe total de licitación, por estos conceptos, asciende a quinientos ochenta y un mil cincuenta y tres euros con noventa y cinco céntimos (581.053,95.-€).

El número total de plazas que corresponde a la Comunidad Autónoma de Aragón, adjudicadas según el criterio de los porcentajes que se establecen por el acuerdo del Consejo de Ministros, por el que se formalizan los compromisos financieros para la distribución territorial de las subvenciones, correspondientes a programas sociales, con las Comunidades Autónomas, en el año 2006, sería de 98 y su coste, según el importe de licitación ascendería a veinticinco mil cuatrocientos setenta euros con cuarenta y cinco céntimos (25.470,45.-€).

El Instituto Aragonés de la Mujer se hace cargo, por su parte, de los gastos de transporte por el traslado de las personas beneficiarias y de las/los monitoras/es de esta Comunidad Autónoma, desde el lugar de procedencia al destino y viceversa, material para actividades y el pago de las monitoras, con un presupuesto de ocho mil novecientos once euros con cincuenta y seis céntimos (8.911,56.-€).

Las cantidades correspondientes que aporta cada organismo serán abonadas, directamente, a las empresas adjudicatarias de los distintos contratos.

Tercera.-Las cantidades que corresponde aportar al Instituto de la Mujer serán imputadas, con cargo al presupuesto de gastos del organismo para 2006, a la siguiente aplicación presupuestaria: 19.105.232B.481.01

Las cantidades que corresponde aportar al Instituto Aragonés de la Mujer serán imputadas, con cargo al presupuesto de gastos del organismo para 2006, a la siguiente aplicación presupuestaria: 2010.3232.227006.91002.

Cuarta.-En todo el material impreso, así como en la difusión que se haga del programa, deberá constar la colaboración de ambos organismos y figurar expresamente sus logotipos.

Quinta.-El seguimiento del programa, tal y como establece la cláusula cuarta del convenio marco vigente, corresponderá a la Comisión de Seguimiento.

Además, el Instituto Aragonés de la Mujer se compromete a entregar al Instituto de la Mujer una memoria de las actividades realizadas en la ejecución del convenio.

Sexta.-El presente convenio específico surtirá efectos a partir de su firma y tendrá vigencia hasta el cumplimiento de su objeto y de las obligaciones de cada una de las partes.

Séptima.-El incumplimiento de las cláusulas del presente convenio, por cualquiera de las partes, será causa de su extinción, sin perjuicio de lo establecido en la cláusula siguiente.

El incumplimiento, por parte del Instituto de la Mujer, determinará, para éste, el pago de los daños y perjuicios, que, por tal causa, se irroguen a la otra parte. El incumplimiento, por parte del Instituto Aragonés de la Mujer, determinará, para éste, la obligación de indemnizar los daños y perjuicios ocasionados.

En ambos casos, se respetarán los derechos adquiridos, por terceros, de buena fe.

También será causa de resolución el mutuo acuerdo y la imposibilidad sobrevenida de cumplir la actividad descrita.

Octava.-Este convenio tiene naturaleza administrativa; se regirá por las estipulaciones en él contenidas y, en lo no previsto en éstas, así como para la resolución de las dudas que pudieran presentarse, por los principios del Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

Dada la naturaleza jurídico-administrativa de este Convenio, el orden jurisdiccional contencioso-administrativo será el competente para resolver las cuestiones litigiosas que pudieran suscitarse entre las partes, durante la ejecución del mismo.

Y, estando conformes ambas partes con el contenido del presente documento, lo firman por duplicado y a un solo efecto, en el lugar y fecha arriba indicados.-La Directora General del Instituto de la Mujer, Rosa María Peris Cervera.-La Directora General del Instituto Aragonés de la Mujer, Eva Martínez Blasco.

**11652** RESOLUCIÓN de 15 de junio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del V Convenio colectivo de Supermercados Sabeco, S. A. y Sabeco Euskadi, S. L.

Visto el texto del V Convenio Colectivo de las empresas Supermercados Sabeco, S. A. y Sabeco Euskadi, S. L. (Código de Convenio n.º 9015263), que fue suscrito con fecha 28 de abril de 2006, de una parte por los designados por la Dirección de las empresas en representación de las mismas, y de otra por las secciones sindicales de UGT, FETICO y CC.OO. en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 15 de junio de 2006.-El Director General de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

## V CONVENIO COLECTIVO DE «SUPERMERCADOS SABECO, S. A.» Y «SABECO EUSKADI, S. L.»

### CAPÍTULO I

#### Ámbito y revisión

##### Artículo 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.

##### Artículo 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.

##### Artículo 3. *Ámbito Temporal.*

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2006. Finalizando su vigencia en el momento previsto en el párrafo siguiente, o, en todo caso, y subsidiariamente el 31 de diciembre de 2007.

Si durante la vigencia prevista del Convenio colectivo se alcanzara un Convenio colectivo de ámbito nacional sectorial de Cadenas de Supermercados o de Supermercados se procederá a la aplicación íntegra del mismo, poniéndose en marcha los mecanismos de aplicación del Convenio sectorial, de acuerdo con los términos que se prevean en el mismo, y con finalización automática de la vigencia del presente convenio, procediendo la comisión Negociadora a determinar los concretos detalles de la transición.

Si, llegado el término de vigencia del Convenio previsto subsidiariamente en el párrafo primero, no se hubiera conseguido la firma del convenio a que se refiere el párrafo segundo, se procederá conforme al sistema de denuncia previsto en el artículo siguiente.

##### Artículo 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

Artículo 5. *Garantías «Ad personam».*

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

Artículo 6. *Legislación aplicable.*

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

CAPÍTULO II

SECCIÓN 1.ª INGRESOS, GRUPOS PROFESIONALES Y ASCENSOS

Artículo 7. *Periodo de prueba.*

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

Año 2006:

Grupo O y I: 35 días.  
Grupo II, III: 45 días.  
Grupo IV, V: 180 días.

Año 2007:

Grupo incorporación: 35 días.  
Grupo III y IV: 45 días.  
Grupo IV, V: 180 días.

SECCIÓN 2.ª CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 8 *Clasificación Profesional.*

I. 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.

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.

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.

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

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.

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.

II. 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.

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

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

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

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

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

Responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resul-

tados 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.

III. Sistema de clasificación.-Los trabajadores que prestan sus servicios en las empresas afectadas por el presente Convenio se ubican en seis Grupos Profesionales, y cada Grupo Profesional está integrado por aquellas funciones y tareas que presentan una base profesional homogénea dentro de la organización del trabajo.

1.1 Contenido de los 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 9 meses. A 31 de agosto de 2006 la permanencia en este grupo se reducirá a 6 meses, según lo dispuesto en el artículo 9 Ascensos.

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 pié 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, as-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 período 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 pedidos 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 Oficio 1.º

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 Oficio 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.

1.2 A partir del 1 de enero de 2007 la distribución de grupos será la que sigue.

Grupo profesional de Incorporación.

Plantilla.—Se integra en este grupo profesional a la persona que realiza 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 6 meses. A 30 de junio de 2007 la permanencia en este grupo se reducirá a 4 meses, según lo dispuesto en el artículo 9 Ascensos.

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

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

Grupo profesional IV: Profesionales.

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

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

- Carga, descarga y recepción de mercancía.
- Transporte, preparación y reparto de mercancía.
- Colocación de mercancía en lineales y puntos de almacenamiento.
- Cuidado y revisión de los instrumentos de trabajo y del entorno de trabajo.
- Registro de artículos con los medios habituales.
- Cobro, retiradas de fondos, mantenimiento de cambios y 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 actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio Colectivo.

Se hace constar el compromiso para, en el ámbito de cada centro de logística, dar una solución, con la creación del nuevo grupo de profesionales. Se trata de mantener la filosofía actual de procesos de trabajo.

Grupo profesional III: Especialistas.

Plantilla.—Se integra en este grupo el personal que ejecuta trabajos que requieren iniciativa, especialización, y conocimiento total (técnico y profesional) del oficio desempeñado, responsabilizándose del trabajo efectuado siguiendo instrucciones de sus superiores. En consecuencia realiza también las tareas básicas del oficio o puesto desempeñado contenidas en el Grupo IV, pero en la aplicación de sus conocimientos añade valor en la manipulación del producto. El puesto puede implicar coordinación de otras personas en organizaciones simples siguiendo instrucciones de los responsables jerárquicos.

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

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

Grupo profesional II: Técnicos y Gestores de Equipos.

Plantilla.—Se integra en este grupo profesional, el personal con titulación a nivel de escuela superior o de grado medio o facultades, complementadas con estudios específicos, y aquellas otras con formación teórica, o adquiridas en la práctica, hasta un nivel equivalente a titulado medio o similar. Realizan por definición las mismas tareas del grupo de profesionales especializados, pero con absoluta autonomía, ya que con el superior evalúan el resultado final, previamente concretado en los objetivos generales, pero no así los métodos los cuales son decididos autónomamente. Todo ello comporta una gran aportación de los conocimientos personales técnicos, necesitando identificar la información que requiere el desempeño del trabajo, y ejecutar acciones que conduzca a la aparición de la información y a su tratamiento. Estos conocimientos técnicos pueden sustituirse por un conocimiento y formación adecuada, que permita la colaboración en la gestión de recursos humanos, realizando acciones encaminadas a orientar el comportamiento del equipo de especialistas o profesionales cuyas tareas comparten y que gestionan hacia el logro de los objetivos, supervisando las funciones que desarrollan, y ejerciendo funciones encaminadas a la consecución de resultados, implantación y gestión en su área de actividad, consistente en una organización simple.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de trabajadores 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.

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

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

Grupo profesional I: Mandos.

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

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

- Transmisión y control del cumplimiento de las políticas generales de la empresa.

Asignación de recursos de gestión.

Establecimiento y traslado de procedimientos generales de gestión.

Diseño de Estrategias.

Control y dirección de las operaciones de trabajo.

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

III. Readaptación.-La adaptación de las antiguas Categorías Profesionales a los nuevos Grupos Profesionales a realizar el 1/1/2007 se efectuará conforme a lo previsto en la Disposición Transitoria Primera.

#### SECCIÓN 3.ª SISTEMA DE ASCENSOS

##### Artículo 9. *Ascensos.*

a) La permanencia en el grupo de iniciación será de 9 meses hasta el 30 de agosto de 2006 fecha en la que se reducirá para todos los colaboradores que permanezcan en ese grupo y los nuevos contratados en el a 6 meses.

b) La permanencia en el grupo de incorporación será de 6 meses hasta el 30 de junio de 2007 fecha en la que se reducirá para todos los colaboradores que permanezcan en ese grupo y los nuevos contratados en el a 4 meses, tras los cuales se pasará automáticamente al grupo de Profesionales.

c) El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando (Grupo de Mandos) o confianza (Grupo de Técnicos Y Gestores de Equipos), será de libre designación por la empresa

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

##### Artículo 10. *Promociones.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Incorpora valor añadido al producto con incidencia en rentabilidad.

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

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

Para proveer tales vacantes se seguirá el siguiente método:

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

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

### CAPÍTULO III

#### Contratación y empleo

##### SECCIÓN 1.ª DISPOSICIONES GENERALES DE CONTRATACIÓN

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

##### Artículo 11.

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:

##### Artículo 12. *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 artículo 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.

Solo podrá contratarse en formación durante el 2006 en el Grupo Profesional de iniciación y a partir de 1/1/07 en el grupo de incorporación.

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.

##### Artículo 13. *Contrato de Obra o Servicio Determinado.*

Es el contrato para la realización de obra o servicio determinado y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta. La duración del presente contrato será la prevista para la obra y servicio determinado objeto del mismo, y caducará al terminar ésta. Podrá realizarse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial. En el contrato formalizado por escrito, se identificarán de forma clara los trabajos o tareas objeto del contrato, así como la jornada de trabajo. En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.a) del ET, se define como trabajo o tarea con sustantividad propia dentro de la actividad normal del sector la correspondiente a actividades relacionadas con las ventas especiales, campañas específicas campañas de verano, navidad, promociones de productos o servicios propios o de terceros o cualesquiera otras que, conocidas por el público, tengan una duración limitada y presenten perfiles característicos propios aún dentro de la actividad normal de la empresa.

##### Artículo 14. *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.

#### Artículo 15. *Indemnización por finalización de contratos.*

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

Grupo Iniciación / incorporación: 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.<sup>a</sup> COMPROMISO PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO ESTABLE

#### Artículo 16. *Subcontratas.*

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

#### Artículo 17. *Transformación en indefinidos.*

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

#### Artículo 18. *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.<sup>a</sup> EXCEDENCIAS

#### Artículo 19. *Excedencias voluntarias.*

Los trabajadores tendrán derecho a solicitar excedencia voluntaria:

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

2. 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.

#### Artículo 20. *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. Excedencia por situación de violencia de genero.

Podrán solicitar la excedencia con reserva del puesto de trabajo, los trabajadores víctimas de violencia de genero, esta excedencia tendrá una duración mínima de 6 meses de duración, y una duración máxima de 18 meses. Esta excedencia generará los mismos derechos y obligaciones que la excedencia maternal. La trabajadora podrá en todo caso reincorporarse a su puesto de trabajo preavisando con 15 días de antelación.

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

##### 4. Reducción de la jornada por motivos familiares.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho 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 aquella.

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, salvo en el séptimo y octavo año que corresponderá a la dirección de la empresa. 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 artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

##### 5. Reducción de jornada por situación de violencia de genero

La trabajadora victima de violencia de genero tendrá derecho, para hacer efectiva su protección a la reducción de jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación de un horario, de la aplicación de un horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, La concreción horaria deberá ser establecida de acuerdo con la dirección.

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

##### 6. Lactancia.

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

1. Una hora de ausencia de trabajo que pueden dividir en dos fracciones.
2. 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.

Este permiso respetará lo marcado en el art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a disfrute por parte del padre.

#### Artículo 21. *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**Artículo 22. *Jornada laboral.*

La jornada laboral será durante la vigencia del presente convenio de 1784 horas/año de trabajo efectivo.

Artículo 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. 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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.

Artículo 24. *Control de la jornada laboral.*

Existirá un método mecánico de control de la jornada laboral.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 27. *Compensación por trabajo en domingos y festivos.*

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 obligación de trabajar en festivos contractualmente, solo lo harán si así lo deciden de manera voluntaria.

Artículo 28. *Horas extras.*

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 disfrutaran en jornadas completas.

Artículo 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 artículo 14 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 artículo 37.5 del E.T, debiendo el trabajador preavisar con un mes de antelación esta circunstancia.

Artículo 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.

Artículo 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, justificando 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.

### Artículo 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

### Artículo 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= horas de trabajo a la semana.

A x 45,33= jornada anual (B).

Salario anual del grupo/ Jornada anual convenio x 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.

El abono del Salario anual de grupo en el tiempo completo se realizara en 15 pagas, distribuidas de la siguiente manera: las doce pagas del año en curso, la extra de verano, Navidad y de beneficios esta ultima se abona en el mes de marzo del siguiente año.

### Artículo 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.

### Artículo 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.

### Artículo 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.

1º cuatrienio: 28,55 euros.

2º cuatrienio: 25,54 euros.

3º cuatrienio: 22,54 euros.

4º 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.

### Artículo 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.

### Artículo 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.

### Artículo 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: 2,08 euros.

Comida: 9,71 euros.

Cena: 12,48 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.

### Artículo 40. *Complemento de prestaciones de IT.*

En el caso de situación legal de Incapacidad Temporal (IT), en el que la Seguridad Social o la Mutua Patronal reconozca el pago de prestaciones, la empresa, durante el tiempo en el que el trabajador tenga derecho a prestaciones económicas, complementará las mismas hasta la expedición del parte de alta por cualquier causa y, en todo caso, por un período máximo de hasta 12 meses, 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 de la Base de Cotización en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional y, en el caso de enfermedad común con hospitalización, desde la hospitalización hasta el alta hospitalaria.

b) Hasta el 100 por 100 de la Base de Cotización desde el primer día de baja por enfermedad común dentro del año natural.

c) Hasta el 90 por 100 de la Base de Cotización a lo largo de la segunda baja por enfermedad común dentro del año natural.

d) Hasta el 85 por 100 de la Base de Cotización a lo largo de la tercera y siguientes bajas por enfermedad común dentro del año natural.

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

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

A partir de la entrada en vigor del Convenio se creará una comisión de estudio del absentismo laboral en el seno del Comité Intercentros. 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 41. *Prima de Asistencia.*

El presente artículo será de obligada aplicación durante el año 2006, y asimismo lo será durante el año 2007, 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 2006 o 2007, a implantar la prima de crecimiento, dejaría, coincidiendo con la aplicación de la misma, de abonarse la Prima de Asistencia.

En el caso de implantar la prima de crecimiento, 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 01 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 salario real del trabajador. Cada año se comparará con el inmediatamente anterior.

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

#### Artículo 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.

Año 2006: IPC real + 0,2.

Año 2007: IPC real + 0,3.

Para el 2006 y con carácter provisional se abonará a cuenta un incremento de 2.2 % regularizando las cantidades percibidas cuando se conozca el dato del IPC real.

Para el 2007 se aplicará con carácter provisional el IPC previsto por el gobierno, regularizando las cantidades percibidas cuando se conozca el dato del IPC real.

El tratamiento salarial del Grupo IV Profesionales a partir de 1/1/2007 se regirá por lo marcado en la Disposición Transitoria Segunda.

La inclusión de las personas que a fecha 31/12/06 pertenezcan al grupo de iniciación tendrán regularizado su salario al Grupo de Incorporación según lo dispuesto en la Disposición Transitoria Tercera.

#### Artículo 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, salvo los grupos de Mandos y Gestores de Equipos
- c) El complemento personal de antigüedad.

#### Artículo 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**

#### Artículo 45. *Fondo Social.*

La cuantía para el Fondo Social para el año 2006 y 2007 se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que el salario.

#### Artículo 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., S. A., 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.

#### Artículo 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.

#### Artículo 48. *Jubilación anticipada.*

1. Se fomentará la jubilación anticipada a los 64 años con el 100% de los derechos de conformidad con el real decreto 14/1981. El trabajador deberá solicitarlo con 12 meses de antelación.

2. Se potenciará el que los trabajadores tengan derecho a acogerse a la jubilación anticipada a tiempo parcial, siempre que el trabajador desee jubilarse en el al 85 % de la jornada.

### CAPÍTULO VII

#### **Formación continua**

#### Artículo 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.

#### Artículo 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.

#### Artículo 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 y en el R.D. 202/2000, de 11 febrero de manipuladores de alimentos, así como la normativa de Sanidad de cada CCAA.

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.

#### Artículo 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 VIII

#### Prevención y salud-uniformidad

##### SECCIÓN 1.ª PREVENCIÓN Y SALUD

#### Artículo 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:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- 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.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- 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.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- 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.

#### Artículo 54. *Servicio de prevención.*

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:

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

- La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas a la vigilancia de su eficacia.
- La información y formación de los trabajadores
- La prestación de primeros auxilios y planes de emergencia
- La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

#### Artículo 55. *Comité Intercentros de Seguridad y Salud.*

1. Es será un órgano paritario formado por 13 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:

- 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.
- 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:

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en la empresa.
- Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.
- 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.
- Conocer la memoria y programación anual del Servicio de Prevención.

4. Funcionamiento.

El Comité se dotará de un reglamento de funcionamiento.

#### Artículo 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. S. A. mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

#### Artículo 57. *Vigilancia de la Salud.*

Sabeco, S. A. y Sabeco Euskadi, S. L. S. A. 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.

#### Artículo 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:

- 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.
- 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 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.

#### Artículo 59. *Consulta y participación de los trabajadores.*

Sabeco, S. A. y Sabeco Euskadi, S. L. S. A. 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 artículo 18.1. de la Ley 31/95 de P.R.L.,

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

#### Artículo 60. *Delegados de Prevención.*

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores de Sabeco, S. A. y Sabeco Euskadi, S. L. S. A. 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.

#### Artículo 61. *Equipos de Protección Individual.*

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

### SECCIÓN 2.<sup>a</sup> UNIFORMIDAD

#### Artículo 62. *Uniformes de trabajo.*

I. A los trabajadores a los que se les exija llevar un uniforme determinado, se les proveerá obligatoriamente de éste por parte de la dirección en concepto de útiles de trabajo.

II. La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral, o en el momento de exigencia por parte de la empresa del uso del uniforme o prenda de trabajo. La reposición de las prendas se hará en función de su desgaste.

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

IV. La comisión Mixta participará en todos los cambios que se produzcan referentes a la uniformidad, debiendo ser consultada antes de tomar la decisión por parte de la empresa

## CAPÍTULO IX

### Régimen disciplinario

#### Artículo 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.

#### Artículo 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 de trabajo, aunque sea por breve espacio de tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originara un perjuicio grave a la empresa ó 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.

#### Artículo 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.

#### Artículo 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, uniformes, epis, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa, así como emplearlos para uso propio o sacarlos de las dependencias de la Empresa sin la debida autorización.

4. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la Empresa como a los compañeros 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 prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

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.

#### Artículo 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.

#### Artículo 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.

#### Artículo 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.

#### Artículo 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

Comité de centro o Delegados de personal y en la composición del Comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales de la empresa.

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

#### Artículo 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.

#### Artículo 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.

#### Artículo 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 Intercentros y en proporción a la misma.

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

#### Artículo 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.

#### Artículo 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

#### Artículo 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 público entre los trabajadores de la empresa.

#### Artículo 77. *Solución Extrajudicial de Conflictos.*

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

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

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

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

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

En el plazo de 1 mes tras la publicación de este convenio se creará la «Comisión para la igualdad de Oportunidades y la no discriminación», integrada por los sindicatos firmantes y la representación de la empresa.

#### Funciones:

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

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

#### Declaración de principios.

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona contemplados en la constitución Española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Traba-

jadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

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

Por todo ello, las secciones sindicales firmantes del Convenio manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso, y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, artículo 65.14 del vigente Convenio Colectivo, en su grado máximo, si esta conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica.

#### Medidas preventivas.

Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garantice su dignidad e integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

Dentro del Comité Intercenros de prevención se establecerán los mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y en su caso, procederán a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la Salud.

#### Procedimiento de actuación.

En el termino de un año desde la publicación del presente convenio se establecerá un procedimiento específico en el seno del Comité Intercenros de Prevención que desarrolle lo aquí dispuesto.

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

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

#### Disposición transitoria primera. *Adecuación categorías a grupos profesionales desde 1 de enero 2007.*

Literal categoría	Hasta 31/12/2006	Desde 1/1/2007
Aux. Caja Gr. Iniciación. . . . .	Iniciación.	Incorporación.
Auxiliar Administrativo Grupo. . . . .	Iniciación.	Incorporación.
Auxiliar Administrativo Grupo. . . . .	Iniciación.	Incorporación.
Auxiliar de Caja Grupo Primero. . . . .	Iniciación.	Incorporación.
Ayde. Profesional Gr. Iniciac. . . . .	Iniciación.	Incorporación.
Ayudante Autoservicio Grupo In. . . . .	Iniciación.	Incorporación.
Ayudante Profesional Grupo Pri. . . . .	Iniciación.	Incorporación.
Mozo Espe. Gr Iniciación Venta. . . . .	Iniciación.	Incorporación.
Mozo Especialista Grupo Primer. . . . .	Iniciación.	Incorporación.
Mozo Grupo Iniciación Espec. (T. . . . .	Iniciación.	Incorporación.
Personal Limpieza Grupo Inicia. . . . .	Iniciación.	Incorporación.
Auxiliar Administrativo Grupo. . . . .	Primero.	4.º Profesionales.
Auxiliar Administrativo Grupo. . . . .	Primero.	4.º Profesionales.
Auxiliar Caja. . . . .	Primero.	4.º Profesionales.
Auxiliar Caja Grupo Primero. . . . .	Primero.	4.º Profesionales.
Ayudante Autoservicio. . . . .	Primero.	4.º Profesionales.
Ayudante Autoservicio Grupo Pr. . . . .	Primero.	4.º Profesionales.
Ayudante Profesional. . . . .	Primero.	4.º Profesionales.
Ayudante Profesional Grupo Pri. . . . .	Primero.	4.º Profesionales.
Cargador Grupo Primero. . . . .	Primero.	4.º Profesionales.
Maquinista Grupo Primero. . . . .	Primero.	4.º Profesionales.
Mozo Especialista Grupo Primer. . . . .	Primero.	4.º Profesionales.
Mozo Especialista Grupo Primer. . . . .	Primero.	4.º Profesionales.
Mozo Grupo Primero Logística. . . . .	Primero.	4.º Profesionales.
Perforista Grupo Primero. . . . .	Primero.	4.º Profesionales.
Personal Limpieza Grupo Primer. . . . .	Primero.	4.º Profesionales.
Preparador Grupo Primero. . . . .	Primero.	4.º Profesionales.
Recepcionista Grupo Segundo Ve. . . . .	Segundo.	4.º Profesionales.
Recepcionista Grupo Segundo Lo. . . . .	Segundo.	4.º Profesionales.
Preparador/cargador Grupo Segu. . . . .	Segundo.	4.º Profesionales.
Preparador Recepcionista-Grupo. . . . .	Segundo.	4.º Profesionales.
Preparador Maquinista Grupo Se. . . . .	Segundo.	4.º Profesionales.
Preparador/recepcionista Gr. 2. . . . .	Segundo.	4.º Profesionales.
Oficial Segunda Grupo Segundo. . . . .	Segundo.	4.º Profesionales.
Mozo Recepcionista –Grupo 2– Ti. . . . .	Segundo.	4.º Profesionales.
Dependiente de Sección Grupo S. . . . .	Segundo.	4.º Profesionales.

Literal categoría	Hasta 31/12/2006	Desde 1/1/2007
Cajera Grupo Segundo.	Segundo.	4.º Profesionales.
Cajera.	Segundo.	4.º Profesionales.
Profesional Oficio Segunda Gru.	Segundo.	4.º Profesionales.
Oficial de Segunda.	Segundo.	4.º Profesionales.
Dependiente de Sección.	Segundo.	4.º Profesionales.
Cajera Central.	Tercero.	3.º Especialistas.
Cajera Central Grupo Tercero.	Tercero.	3.º Especialistas.
Dependiente Autoservicio.	Tercero.	3.º Especialistas.
Dependiente Autoservicio Grupo.	Tercero.	3.º Especialistas.
Jefe de Sección.	Tercero.	3.º Especialistas.
Jefe Sección Grupo Tercero.	Tercero.	3.º Especialistas.
Maquinista Recepcionista Grupo.	Tercero.	3.º Especialistas.
Oficial de Primera.	Tercero.	3.º Especialistas.
Oficial Primera Oficina Grupo.	Tercero.	3.º Especialistas.
Preparador Cargador Maquinista.	Tercero.	3.º Especialistas.
Preparador Recepcionista Grupo.	Tercero.	3.º Especialistas.
Preparador Recepcionista Maqui.	Tercero.	3.º Especialistas.
Profesional Oficio 1.ª Grupo Te.	Tercero.	3.º Especialistas.
Monitor de Sección.	Cuarto.	2.º T y G Equipo.
Coordinador de Sección.	Cuarto.	2.º T y G Equipo.
Adjunto Comprador.	Cuarto.	2.º T y G Equipo.
Adjunto Director.	Cuarto.	2.º T y G Equipo.
Adjunto Dtor. Almacén.	Cuarto.	2.º T y G Equipo.
Jefe Aprovisionamiento.	Cuarto.	2.º T y G Equipo.
Jefe de Departamento.	Cuarto.	2.º T y G Equipo.
Jefe de Grupo.	Cuarto.	2.º T y G Equipo.
Jefe de Grupo.	Cuarto.	2.º T y G Equipo.
Jefe de Turno.	Cuarto.	2.º T y G Equipo.
Jefe Turno Almacén.	Cuarto.	2.º T y G Equipo.
Monitor de Formación.	Cuarto.	2.º T y G Equipo.
Programador.	Cuarto.	2.º T y G Equipo.
Comprador.	Quinto.	1.º Mandos.
Contable.	Quinto.	1.º Mandos.
Director.	Quinto.	1.º Mandos.
Titulado Superior.	Quinto.	1.º Mandos.
Jefe Almacén.	Quinto.	1.º Mandos.
Jefe Sucursal.	Quinto.	1.º Mandos.
Titulado Superior.	Quinto.	1.º Mandos.

## Disposición transitoria segunda.

Los trabajadores que en fecha 31.12.2006 se encuentran incluidos en el Grupo Iniciación, no sufrirán merma alguna en sus derechos laborales, como consecuencia de la modificación producida en la nueva definición de los grupos profesionales regulada en este Convenio.

Por ello, la cantidad que les hubiera correspondido, de no haberse llevado a efecto la misma (promoción del grupo iniciación al grupo primero), les será abonada como complemento personal, una vez actualizadas las tablas salariales con el IPC real.

## Disposición transitoria tercera.

Teniendo en consideración que a partir del 1.01.2007, el salario del Grupo Profesionales tendrá una cuantía de 12.300 euros, se determina y acuerda que las cantidades que cada trabajador perciba por encima de la mencionada cifra, y que tienen incrementos por aplicación del Convenio, compondrán un complemento personal de idéntico tratamiento al salario Base.

El incremento salarial derivado de la aplicación del convenio se incorporará en su totalidad al susodicho complemento, tanto lo que supusiera el aumento del salario base como del propio complemento.

La antigüedad seguirá siendo objeto del mismo tratamiento que hasta la fecha, sin verse afectada por el complemento creado en ningún aspecto.

La regularización de IPC real una vez conocido el dato de 2007 se realizará con idéntico criterio manteniendo el Salario de Grupo IV en 12.300 euros.

## ANEXO I

## Tablas provisionales salariales desde 1 de enero 2006

Grupo	Salario mes	Salario año	Hora extra
Iniciación	731,62	10.974,33	10,77
Primero	812,92	12.193,86	11,96
Segundo	843,74	12.656,11	12,41
Tercero	875,31	13.129,58	12,88
Cuarto	938,32	14.074,81	13,81
Quinto	1.005,71	15.085,66	14,80

## 11653

**RESOLUCIÓN de 15 de junio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo retributivo para 2006, correspondiente a la Comunidad de Madrid, del XI Convenio colectivo de centros de asistencia, atención, diagnóstico, rehabilitación y promoción de personas con discapacidad.**

Visto el texto del Acuerdo retributivo para 2006 correspondiente a la Comunidad de Madrid remitido por la Comisión Paritaria del XI Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Personas con Discapacidad, dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 7 del citado Convenio (Código de Convenio n.º 9900985) publicado en el BOE de 21 de marzo de 2005 que fue suscrito con fecha 6 de marzo de 2006 de una parte por las asociaciones empresariales EyG, FACEPM, AEDIS y ANCEE-Madrid en representación de las empresas del sector y de otra por las centrales sindicales FET-UGT, FE-CC.OO, STES-STEM y USO en representación de los trabajadores del mismo y de conformidad con lo dispuesto con 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 Acuerdo 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, 15 de junio de 2006.—El Director General de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

**ACUERDO RETRIBUTIVO PARA 2006 SUSCRITO POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y EMPRESARIALES MÁS REPRESENTATIVAS DE LA ENSEÑANZA CONCERTADA DE LA COMUNIDAD DE MADRID**

Reunidos en la Sede de la Asociación Educación y Gestión de la Comunidad de Madrid, las siguientes personas en nombre y representación de sus respectivas organizaciones,

Por EyG Madrid: Don Francisco Javier Agudo García.

Por FACEPM: Don Manuel González Mateos.

Por AEDIS: Don Ismael Carrillo Cosano.

Por ANCEE-Madrid: Don José Ignacio Olalla Amor.

Por FET-UGT Madrid: Don José María Martínez Martínez.

Por FE-CC.OO. Madrid: Don Ángel Castiblanque Sáiz.

Por STES-STEM: Doña M.ª Belén Callejo Gómez.

Por USO: Doña Concepción Iniesta García.

Con el objeto de dar cumplimiento al artículo 7 del XI Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Personas con Discapacidad,

## MANIFIESTAN

I. Que de conformidad con lo previsto en el «Acuerdo por la Mejora de la Calidad del Sistema Educativo de la Comunidad de Madrid», suscrito el día 9 de marzo de 2005, en concordancia con el mandato legal contenido en el artículo 76.4 de la Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación (LOCE), se procedió el día 3 de octubre de 2005, a suscribir el «Acuerdo de Analogía Retributiva» cuyos efectos económicos se extenderán desde el 1 de enero de 2005 y hasta el 1 de enero de 2009.

II. Que en cumplimiento de la disposición final primera del citado acuerdo con fecha 26 de enero de 2006, se ha procedido a la firma de la «Addenda para 2006 al «Acuerdo de la Analogía Retributiva del Profesorado de la Enseñanza Concertada con el Profesorado de la Enseñanza Pública».

III. Que en consecuencia con lo anterior,

## ACUERDAN

Primero.—El complemento retributivo derivado del Acuerdo de Analogía Retributiva del Profesorado de la Enseñanza Concertada con el Profesorado de la Enseñanza Pública de fecha 3 de octubre de 2005, para todas las categorías profesionales de profesorado que imparta servicios en niveles concertados, ascenderá en 2006 a 775,74 euros anuales.