

14219 *RESOLUCIÓN de 8 de agosto de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Champion (Supermercados Champion, S. A., y Grup Supeco-Maxor, S. L.).*

Visto el texto del Convenio Colectivo del Grupo Champion (Supermercados Champion, S. A., y Grup Supeco-Maxor, S. L.) (código de Convenio número 9016103), que fue suscrito, con fecha 17 de marzo de 2008, de una parte por los designados por la Dirección del Grupo, en representación de las empresas del mismo, y, de otra por las organizaciones sindicales CCOO, FETICO y UGT, en representación de los trabajadores afectados, 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, 8 de agosto de 2008.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO CHAMPION

(Supermercados Champion, S. A., y Grup Supeco-Maxor, S.L.)

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

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

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 3. *Ámbito personal.*

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

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El convenio colectivo entrará en vigor en la fecha de la firma, salvo disposición expresa contenida en el propio convenio, finalizando su vigencia en el momento previsto en el párrafo siguiente o, en todo caso y subsidiariamente, el 31 de diciembre de 2010.

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 convenio sectorial, de acuerdo con los términos que se prevean en el mismo y, en su caso, con los que se acuerden con el comité intercentros para la adaptación de condiciones, y con finalización automática de la vigencia del presente convenio.

En consecuencia, durante la vigencia del presente convenio las partes signatarias asumen el compromiso de impulsar la negociación de un convenio sectorial de cadenas de supermercados o de supermercados que englobe a todas o las principales empresas del sector que operan en el ámbito nacional, sumándose al fomento de la negociación de dicho convenio.

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 este convenio.

Artículo 5. *Denuncia.*

1. La denuncia del convenio colectivo efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, que deberá realizarse por escrito y contendrá los preceptos que se pretende revisar, así como el alcance de la revisión, sólo procederá en el caso de que no exista en tal momento un convenio colectivo sectorial de supermercados de ámbito estatal.

De la denuncia efectuada conforme al párrafo anterior, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar, antes del último trimestre de vigencia del convenio, en caso contrario, se prorrogará éste de forma automática.

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

A partir de la última semana de noviembre de 2010, se procederá a la constitución de la comisión negociadora del convenio, que deberá fijar la fecha de inicio de las negociaciones antes del fin de la cuarta semana del mes de diciembre del mismo año.

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

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

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

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. *Organización del trabajo.*

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

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

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

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

Artículo 8. *Formación profesional.*

I. Sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores, los representantes de los mismos serán informados del desarrollo de los planes de formación de la empresa.

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

CAPÍTULO III

Período de prueba, contratación

Artículo 9. *Período de prueba.*

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, de acuerdo con la siguiente escala:

- Grupo I. Mandos: 180 días.
- Grupo II. Técnicos y gestores: 120 días.
- Grupo III. Especialistas: 90 días.
- Grupo IV. Profesionales: 30 días.

Como regla general, la duración del período de prueba no podrá ser superior a la mitad de la duración del contrato.

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

Con objeto de fomentar la contratación estable, podrá pactarse para las contrataciones indefinidas directas un período de prueba de hasta 120 días para el grupo IV, 150 días para el grupo III, y de 180 días para el grupo II.

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

Artículo 10. Contratación.

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

A) Contratación y empleo.—De acuerdo con lo determinado en el acuerdo interconfederal para la negociación colectiva, se fijan como criterios rectores en materia de contratación, y de acuerdo con la regulación legal vigente y con lo previsto en el convenio colectivo, los siguientes:

a) La promoción de la contratación indefinida, la conversión de contratos temporales en contratos fijos, así como el compromiso de evitar el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales, todo ello con el objetivo de reducir la contratación temporal injustificada.

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

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

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

e) Como mecanismo de rejuvenecimiento de las plantillas se apuesta por la utilización de la jubilación parcial con contrato de relevo.

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

1. Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en el 18, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice. Los trabajadores a tiempo parcial que realicen una jornada superior al 85 por 100 de la máxima prevista en el convenio, disfrutará de iguales derechos que los empleados a tiempo completo, salvo los salariales que se abonarán a prorrata de su jornada.

2. Todos los trabajadores disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de libranza semanal, pagas extraordinarias, opción a cursos de formación, etc., siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato en proporción al tiempo efectivamente trabajado y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles.

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

4. Con independencia de la modalidad de contrato, el período de prueba se regirá conforme a lo previsto el artículo 9 del presente convenio colectivo.

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

6. Los trabajadores que a partir de la firma del convenio colectivo sean empleados por la empresa en una o varias modalidades de contratación actualmente en vigor durante un tiempo superior a veinticuatro meses, dentro de un período de treinta meses, pasarán a ser trabajadores fijos de plantilla. Quedan exceptuados de tales medidas los contratos de interinidad, los formativos, y los contratos temporales de fomento de empleo, salvo que se disponga otra cosa en el texto del presente convenio.

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

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

C) Contratos formativos:

I. Contrato de trabajo en prácticas:

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

2. Los puestos de trabajo encuadrables bajo este tipo de contrato son los correspondientes al grupo de técnicos y gestores y al grupo de especialistas. En el grupo de profesionales será posible la contratación en prácticas si los conocimientos requeridos para el puesto son objeto de una específica formación profesional de grado medio o superior o titulación oficialmente reconocida como equivalente.

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

4. Cuando el contrato en prácticas se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán prorrogarlo por períodos de hasta seis meses, pero sin superar el período máximo de dos años.

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

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

II. Contrato para la formación:

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

2. La duración mínima inicial de estos contratos y de cada una de sus prórrogas será de seis meses, siendo dos años su período máximo de duración.

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

4. El trabajador en formación podrá variar su centro de trabajo, dentro de la misma ciudad, siempre que en cada uno de los centros se respeten los límites por plantilla que serán los siguientes: Hasta cincuenta trabajadores: 5; de cincuenta y uno a cien: 8; más de 100: 10 por 100 de la plantilla. En consecuencia podrá ampliarse el número de empleados en formación por tutor.

En el caso de cambio de centro de trabajo, el tutor podrá ser cambiado para que dichas funciones pueda realizarlas otro trabajador del nuevo centro de trabajo.

5. Se excluye de esta modalidad contractual las funciones de mozo y reponedor por la nula formación teórica que necesitan, salvo que la formación consistiera en la obtención del graduado escolar, limitándose en tal caso a un año el período formativo.

6. De acuerdo con la legislación vigente, no podrán ser contratados bajo esta modalidad aquellos trabajadores que hayan agotado la duración máxima de un contrato para la formación en cualquier empresa o en varias empresas, mediante un solo contrato o suma de contratos distintos.

Tampoco se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en el Grupo Champion por tiempo igual o superior al período de prueba máximo establecido para contratos indefinidos.

7. El trabajador en formación percibirá la retribución correspondiente al grupo profesional de que se trate, en función de la jornada de trabajo efectiva, deducido el tiempo dedicado a formación teórica.

8. Como compensación a las especiales modalidades formativas previstas en este convenio colectivo la empresa se compromete a:

a) Transformar en indefinidos a la finalización del período de formación a todos los contratos formativos que superen los dos años.

b) Transformar en indefinidos a la finalización del período de formación al 70 por 100 de los contratos formativos de más de un año y que no excedan de dos años.

c) Transformar en indefinidos a la finalización del período de formación al 50 por 100 de los contratos formativos con un período de formación de un año.

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

1. En caso de aumento de plantilla, o vacante a cubrir, a igualdad de condiciones y aptitudes profesionales, los trabajadores contratados a tiempo parcial, tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo pleno. A tal efecto la empresa comunicará en los tablones de anuncios del

centro de que se trate con la suficiente antelación su voluntad de nuevas contrataciones indefinidas a tiempo completo.

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

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

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

5. La jornada diaria del trabajador a tiempo parcial de cuatro horas o menos se realizará necesariamente de manera continuada.

En aquellas semanas en que el trabajador realice una jornada no superior a dieciséis horas, la misma se distribuirá en un máximo de tres días.

En caso de turno partido, no podrá haber una interrupción superior a cuatro horas. Las partes de jornada anterior y posterior al descanso no serán de tiempo inferior a la duración del mismo.

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

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

1. Se entiende por contrato de relevo aquel contrato que la empresa debe celebrar con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por un trabajador que se jubila parcialmente.

2. La empresa deberá facilitar la jubilación parcial de los trabajadores que lo soliciten, cumpliendo las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo.

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

Aquellos centros de trabajo que tuvieren más de dos años de actividad continuada no podrán realizar contratos de más de seis meses de duración en el plazo de un año si el porcentaje de contratos indefinidos fuera inferior al 50% de la plantilla total del centro, computado con los criterios establecidos en el compromiso de empleo.

G) Contrato por obra o servicio determinado.—1. A los efectos previstos en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores y artículo 12 del Real Decreto 2720/1998, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de la empresa, que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza, los siguientes: campañas específicas, ventas especiales, promociones de productos o servicios propios o de terceros.

Otras tareas comerciales, que por inhabituales no pueden ser cubiertas con otro tipo de contratación y, en general, las actividades que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad.

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

El encadenamiento de esta modalidad contractual, en las tareas descritas en el párrafo anterior, con la contratación eventual de un mismo trabajador que dé lugar a una prestación de servicios superior a dieciocho meses en un período de veinticuatro, en la empresa supondrá la contratación como fijo del empleado en cuestión.

3. A los trabajadores contratados mediante la modalidad prevista en los apartados 1 y 2 anteriores, les será de aplicación lo dispuesto en el punto sexto del apartado B) del presente artículo.

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

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

Artículo 11. *Cese voluntario.*

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

Grupos de profesionales y de especialistas (grupos IV y III): 15 días.

Grupos de mandos, y de técnicos y gestores (grupos I y II): 30 días.

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

III. Igualmente el incumplimiento por parte del empresario de preavisar con la misma antelación, obligará a este al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, siempre que el contrato de trabajo sea superior a un año.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional y grupos profesionales

Artículo 12. *Clasificación profesional.*

1. Principios generales:

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

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

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

2. Aspectos básicos de clasificación:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.II.—Sistema de clasificación.—Los trabajadores se ubican en cuatro grupos profesionales, y cada grupo profesional está integrado por aquellas funciones y tareas que presentan una base profesional homogénea dentro de la organización del trabajo.

Contenido de los grupos profesionales

Grupo profesional I: Mandos.

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

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

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

Asignación de recursos de gestión.

Establecimiento y traslado de procedimientos generales de gestión.

Diseño de estrategias.

Control y dirección de las operaciones de trabajo.

Confección, custodia y reporte de la documentación de gestión.

Capacitación del personal.

Control y elaboración de los ratios de gestión de la sección, establecimiento o plataforma.

Gestión de tiempos de trabajo.

Gestión y coordinación de equipos.

Desarrollo de estrategias.

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

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

Desempeño de una actividad que requiere titulación superior o media.

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

Grupo profesional III: Especialistas.

Plantilla.—Se integra en este grupo el personal que ejecuta trabajos que requieren iniciativa, especialización, y conocimiento total (técnico y profesional) del oficio desempeñado, y 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 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.

Los trabajadores del Grupo de Profesionales contratados a partir de la firma del presente convenio, durante el primer año, por el hecho de la necesidad de adaptación a los sistemas de trabajo de la Empresa, percibirán un salario base del 97,5 por 100 en 2008 y del 95 por 100 en 2009 y siguientes, del salario base de grupo, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 25 y 32 del presente convenio.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva.

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

CAPÍTULO V

Movilidad funcional y geográfica, permutas, ascensos y promociones

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

Para la realización de trabajos de superior o inferior grupo, se estará a lo dispuesto en el artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores, entendiéndose sustituido el término «categoría» por «grupo profesional».

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizan funciones superiores a las del grupo profesional del trabajador por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, se entenderá que existe una vacante correspondiente a las funciones por el trabajador realizadas, pudiendo solicitarse el inicio del proceso para la cobertura de la misma de acuerdo con las reglas de promoción y ascensos previstas en el presente convenio.

A los trabajadores que sustituyan a empleados de superior grupo profesional, si la sustitución es por un período mínimo de diez días, y siempre y cuando se realicen todas las funciones básicas de dicho grupo profesional superior, se les abonará la diferencia salarial entre su grupo profesional y el grupo realizado desde el primer día de la sustitución.

Artículo 14. *Movilidad geográfica.*

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

Artículo 15. Permutas.

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

Artículo 16. Ascensos.

a) 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.

b) El ascenso de trabajadores del grupo de profesionales al grupo de especialistas se realizará en los casos y mediante los sistemas previstos a continuación.

Artículo 17. Promociones.

El paso del grupo profesional IV al III quedará condicionado a la existencia de puesto a cubrir en el grupo superior.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Incorpora valor añadido al producto con incidencia en rentabilidad.

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

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

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

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

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

Con carácter anual la empresa comunicará 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 VI**Tiempo de trabajo y descanso****Artículo 18. Jornada.****A) Jornada.**

I. La jornada laboral máxima anual de trabajo efectivo es de 1.784 horas.

La jornada máxima, para aquellos trabajadores que tuvieran una jornada de trabajo efectivo anual inferior, será la que vengan disfrutando, y la mantendrán a título personal.

En ningún caso, para beneficiarse de la jornada máxima prevista en el párrafo primero, podrá contabilizarse cualquier período que no corresponda a prestación efectiva de trabajo.

Las retribuciones previstas en este convenio por unidad de tiempo están fijadas en razón a la jornada máxima anual establecida en este artículo.

II. La jornada podrá distribuirse regular o irregularmente y a lo largo del año y de todos los días de la semana.

III. En la distribución de la jornada para los trabajadores a tiempo completo en jornada continuada se fijarán dos días libres anuales sin detrimento del cumplimiento de la jornada anual, con los siguientes límites:

a) Para los trabajadores con contrato anterior al 30 de junio de 2005:

39 horas y 36 minutos semanales.

Cinco días a razón de seis horas y 40 minutos de trabajo efectivo más 20 minutos de bocadillo, siete horas de presencia.

Un día a razón de seis horas y 16 minutos de trabajo efectivo, más 20 minutos de bocadillo, seis horas y 36 minutos de presencia, que deberá ser reflejado en los calendarios laborales.

b) Para los trabajadores con contrato a partir de 1 de julio de 2005:

Las 1.784 horas podrán ser distribuidas en su jornada diaria, a razón de seis horas y 36 minutos de trabajo efectivo de promedio diario, con siete horas de presencia, y 39 horas y 36 minutos de promedio semanal en cómputo anual.

IV. La distribución y ejecución de la jornada anual tendrá lugar entre el 1 de marzo y el 28 de febrero del año siguiente.

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

B) Descanso semanal.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido.

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

Además de los dos sistemas anteriores, para los trabajadores que presen los servicios regularmente durante seis días a la semana, el descanso se podrá también establecer por alguno de los siguientes:

Acumulándose cada dos semanas en un día completo, descansándose en semanas alternas dos días, no necesariamente unidos.

Cada dos semanas separando el medio día de una de ellas del día completo y uniéndolo al descanso de la otra semana, disfrutándose en la misma de los dos medios días, uno antes y el otro después del día completo que será preferentemente domingo.

En el caso de que el descanso semanal se compense mediante el disfrute de un día de descanso a la semana, se entenderá en turnos rotativos a lo largo de toda la semana y no será posible su compensación económica.

De mutuo acuerdo entre empresas y trabajadores, podrá acumularse el medio día de descanso semanal para su disfrute en otro momento dentro de un ciclo no superior a cuatro semanas, y el día completo de descanso dentro de un ciclo no superior a catorce días, así como la recuperación del disfrute por la coincidencia del día libre rotativo con festivo, sin que ello implique reducción de la jornada anual pactada en el Convenio Colectivo.

Artículo 19. Calendario laboral.

Durante el primer trimestre del año natural las empresas, a nivel de centro de trabajo, facilitarán a los representantes legales del personal el calendario laboral general.

Artículo 20. Horario de Trabajo, Cuadros Horarios.

I. La empresa trimestralmente planificará, elaborará y entregará, en cada centro de trabajo los cuadros horarios, con especificación individual a cada trabajador de:

Datos personales del trabajador (nombre y apellidos).
Sección.

Puesto de trabajo.

Fijo / temporal.

Jornada diaria o semanal.

Día / semana de trabajo.

Hora de entrada, salida y tiempo de descanso.

Inclusión de las vacaciones en el calendario trimestral con sus correspondientes turnos de cada uno de los trimestres.

Inclusión del trabajo en domingos y festivos y su día de compensación.

Horario de trabajo en domingos y festivos.

Inclusión en los calendarios de los días libres, de los días de compensación por los inventarios u otras circunstancias.

Los horarios deberán ser adjudicados individualmente a cada trabajador, de manera que, con quince días de antelación al inicio del trimestre, pueda conocer y controlar la jornada a realizar, entregándose copia de los mismos a la representación legal de los trabajadores, así como a cada una de las representaciones sindicales que haya en la empresa.

Los calendarios trimestrales tienen que estar expuestos en los tablores de anuncios el primer día de entrada en vigor de cada trimestre y durante la vigencia del mismo.

La verificación y control de la ejecución de la jornada anual pactada se efectuará, con carácter individual, en el primer trimestre del año siguiente.

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

III. Tendrán carácter obligatorio la realización de las horas de trabajo precisas fuera del horario normal para reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

IV. Ventas especiales y balances.—En los días de preparación de ventas especiales y de los dos balances o inventarios anuales, la empresa podrá variar el horario de trabajo y prolongar la jornada, compensándolo conforme se establece en el apartado de verificación y control. Los citados días no podrán coincidir con domingos y festivos salvo acuerdo con el comité intercentros por circunstancias debidamente razonadas y comunicadas al mismo.

Este límite no alcanzará a aquellos departamentos que, por las características de sus productos, efectúen inventarios con mayor periodicidad, como la sección de productos perecederos, si bien en este caso la obligación no alcanzará a más de 12 días al año, los cuales tampoco podrán coincidir con domingos y festivos salvo acuerdo con el comité intercentros.

Cuando el trabajo previsto se realice fuera de la jornada ordinaria, se retribuirán las horas de prestación obligatoria con el recargo del 50 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria, salvo que se compensen con descanso, de acuerdo con lo previsto en el párrafo primero del presente apartado, a opción del trabajador.

Las horas referidas, tendrán el carácter de estructurales en el supuesto de que sean extraordinarias.

V. Trabajo en domingos y festivos de apertura comercial.—No tendrán obligación alguna de trabajar en domingos o festivos de apertura comercial aquellos trabajadores contratados con anterioridad al 1 de enero de 2005 que no tengan reflejada la obligatoriedad de trabajar en domingo o festivo contractualmente, por lo que sólo lo harán si así lo deciden de manera voluntaria.

Los trabajadores que deban prestar servicios en domingo/ festivo tendrán derecho a no prestar servicios en dichos días más del 70 por 100 de los domingos o festivos de apertura comercial. Si resultase fracción en el porcentaje se redondeará al alza a número entero.

El señalamiento de los domingos/ festivos a trabajar por cada trabajador, sin perjuicio del descanso semanal, se programará anualmente o, en caso de contratación a lo largo del año natural, junto con el contrato de trabajo.

El sistema de trabajo así previsto tendrá una retribución funcional anual de 160 euros año, o su parte proporcional en función de la duración del contrato, a lo largo de la vigencia del convenio. El pago se efectuará, salvo pacto en contrario, prorrateado en las mensualidades normales.

En el caso de que la programación individual efectuada supere el 75% del máximo programable, con un mínimo de 10 días de prestación obligatoria en domingo/ festivo, el trabajador tendrá derecho a percibir una cantidad adicional de 20 euros por cada domingo/ festivo que preste servicios por encima de dicho 75%.

Si se trabajase un domingo o festivo sin estar incluido en la programación, anual o en el contrato del trabajador, dicha prestación se abonará a razón de 20 euros por domingo o festivo, sin perjuicio del disfrute del descanso compensatorio.

Aquellos trabajadores que disfrutaran con anterioridad al 1 de enero de 2006 de una mejor condición por el trabajo ordinario en domingo/ festivo, con independencia de la causa de dicha mejor condición y del tipo de mejora, podrán mantenerla a título personal, pero sin que en ningún caso las condiciones económicas indicadas en los apartados anteriores

les sean de aplicación, debiendo de optar por el sistema que viniera siéndoles de aplicación o por el nuevo, ambos en su integridad.

Salvo lo previsto en el párrafo anterior, no se aplicará la retribución especial por trabajo en domingo/ festivo a aquellos trabajadores contratados específicamente para trabajar tales días, cuando presten servicios no más de 3 días a la semana de manera regular o de promedio anual, si habitualmente en las semanas con apertura comercial en domingo/ festivo en que presten servicios, al menos un 33% de los días que trabajen sean en domingos y/o festivos.

Artículo 21. Verificación y control.

I. La verificación y control de la ejecución de la jornada anual se efectuará con carácter individual, en los tres meses siguientes a la finalización del período de distribución de la jornada anual, esto es, desde el 1 de marzo al 31 de mayo. Los excesos en el tiempo de prestación efectiva de trabajo, se compensarán mediante descanso a razón de una hora de descanso por cada hora que exceda de la jornada anual efectiva. Tal compensación no podrá coincidir con los períodos punta de producción o actividad del centro de trabajo y se concentrará de ser posible, salvo pacto en contrario, en días completos.

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

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

IV. El descanso mínimo de la jornada partida, salvo pacto entre las partes será, al menos, de dos horas.

Artículo 22. Vacaciones anuales.

1. Los trabajadores del Grupo Champion disfrutarán por cada año de servicio de un período de vacaciones retribuido cuya duración será de treinta y un días naturales.

Los trabajadores con derecho a 31 días de vacaciones podrán disfrutar entre los meses de junio a septiembre de, al menos, veintidós días naturales ininterrumpidos de su período vacacional o su parte proporcional, salvo que ingresen en la empresa con posterioridad al 1 de septiembre.

En aquellos centros ubicados en zonas turísticas, donde la cifra mensual de ventas promedio en tal período (junio-septiembre), correspondiente al año anterior, sea superior en un 15% a la cifra mensual de ventas promedio del resto del año (octubre-mayo), las vacaciones del período de verano, en función de la organización del trabajo, podrán organizarse de una de las dos maneras siguientes: 21 días continuados disfrutados de mayo a octubre, o 15 días continuados de junio a septiembre.

Los trabajadores que disfruten voluntariamente de un mínimo de 21 días naturales fuera de los períodos antes señalados y de navidades, semana santa y fiestas patronales, salvo pacto en contrario, tendrán tres días más de vacaciones a acumular a las disfrutadas en el período no estival y, por lo tanto, disfrutarán de 34 días de vacaciones en tal año.

2. Los turnos de vacaciones serán establecidos por la dirección, dando cuenta de los mismos al comité de empresa o delegados de personal con carácter previo a su publicación.

La empresa podrá excluir aquellas fechas que coincidan con las de mayor actividad en los centros de trabajo.

3. Las vacaciones se disfrutarán, a lo largo de todo el año, pudiendo fraccionarse su disfrute, conforme al calendario fijado anualmente, en un máximo de dos períodos, salvo pacto en contrario. Fuera de los períodos indicados en el apartado 1, y en la medida que la organización de trabajo lo permita, los trabajadores tendrán opción para fijar la fecha de disfrute de su vacación anual.

4. Cuando por necesidades del servicio u organización del trabajo no sea posible conceder el disfrute de vacaciones indicado en período estival (junio-septiembre o mayo-octubre), el trabajador afectado percibirá una compensación de 15 euros por cada uno de los 21 días no disfrutados en tal período por decisión de la empresa.

Si por la fecha de ingreso del trabajador en la empresa le correspondieran menos de 21 días en período estival, de optar la empresa en dicho período por lo previsto en el párrafo anterior, se abonaría la bolsa por los días proporcionales que resulten, en función de la duración del contrato,

en los que no hubiera podido disfrutar de vacaciones en dicho período por necesidades de la empresa.

5. Como preferencia única para el derecho de opción de los trabajadores a un determinado turno de vacaciones, se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía hasta tanto no la ejerce el resto de sus compañeros de sección o unidad de trabajo.

6. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 38, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la Ley Orgánica 3/2007, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de las mismas coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción o acogimiento, previstos en el artículo 48.4 del citado Estatuto, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 23. *Horas extraordinarias.*

I. Las partes acuerdan la supresión de las horas extraordinarias habituales.

II. Serán consideradas horas extraordinarias las que excedan de la jornada anual pactada, y no podrán exceder, en ningún caso, del límite establecido en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

III. De conformidad con lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores se informará mensualmente al comité de empresa o delegados de personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas.

CAPÍTULO VII

Régimen retributivo

Artículo 24. *Estructura salarial.*

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

Artículo 25. *Salario base y salario de contratación.*

Se entiende por salario base de grupo, el correspondiente a cada trabajador en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales del presente convenio colectivo y a su permanencia en la empresa en función de lo establecido en los párrafos siguientes.

El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este convenio colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos con la especialidad prevista en el párrafo siguiente.

Se entiende por salario base personal el correspondiente a cada trabajador en función de sus condiciones personales por la transformación de la estructura salarial operada con efectos de 1 de enero de 2005. El salario base personal engloba al salario base de grupo.

Se entiende por salario de contratación de Profesionales, aquel que percibe el trabajador durante el primer año cuando se le contrata por primera vez en alguna de las empresas a partir del día siguiente a la fecha de la firma del convenio, y que se desglosa en salario base y plus de presencia y permanencia que se sumará al Salario Base percibido tras permanecer en la Empresa durante un año completo.

En 2008, el salario base de los profesionales de menos de un año será del 97,5 por 100 del salario del Grupo de Profesionales, y en 2009 y siguientes, del 95 por 100.

El plus de presencia y permanencia será del 2,5% del salario del Grupo de Profesionales de más de un año en 2008, y del 5% a partir de 2009 y en años sucesivos, y se cobrará de una sola vez transcurridos doce meses desde la contratación si el trabajador permanece en la Empresa, y en función del tiempo de prestación efectiva de trabajo durante dicho plazo.

No se exigirá el requisito de permanencia de un año en los casos en los que el contrato se extinga antes del año por causa no atribuible a la voluntad del trabajador, entendiéndose por tal voluntad inclusive el despido procedente o la rescisión del contrato por no superación del período de prueba. En el caso de no ser exigible el año de permanencia, el importe del plus de presencia y permanencia se abonará, en función de la jornada efectivamente trabajada, y a la duración del contrato hasta el momento de la baja.

Artículo 26. *Complementos salariales.*

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

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

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

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

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

Artículo 27. *Complemento personal de antigüedad.*

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

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

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

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

En materia de nocturnidad se estará a lo dispuesto en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores y el valor de la hora nocturna tendrá un recargo del 25% sobre el valor de la hora ordinaria prevista en el presente convenio colectivo.

El personal que trabaje en el interior de cámaras frigoríficas de frío negativo y que haya de permanecer en ellas como mínimo un 25% de la jornada estándar diaria de un trabajador a tiempo completo, con independencia de que se le dote de los medios adecuados para su cometido, percibirá un complemento del 20% de su salario base de grupo.

Artículo 29. *Complementos de calidad y cantidad de trabajo.*

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

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

Artículo 30. *Complementos de vencimiento superior al mes.*

Las retribuciones básicas establecidas en el presente convenio colectivo se entienden distribuidas, para el personal base, en dieciséis pagas, prorrateándose las pagas extraordinarias entre las 12 mensualidades, salvo pacto en contrario y teniendo en cuenta lo previsto en el párrafo cuarto y siguientes del artículo 25 anterior.

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

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

Artículo 31. *Compensación y absorción.*

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

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

Artículo 32. *Salario base de grupo 2008 y revisión salarial. Salario de contratación.*

El Salario base de grupo, para el año 2008, que remunera la jornada anual de trabajo efectivo establecida en el presente convenio, es de:

Grupo de mandos (I): 13.550,78 euros anuales/7,5957 euros a la hora.
 Grupo técnicos y gestores (II): 12.783,76 euros anuales/7,1657 euros a la hora.
 Grupo de especialistas (III): 12.060,15 euros anuales/6,7601 euros a la hora.
 Grupo de Profesionales (IV): 11.377,50 euros anuales/6,3775 euros a la hora.

Para los trabajadores contratados con posterioridad a la firma del convenio, encuadrados en el Grupo IV, durante el primer año de contratación, el salario base será del 97,5 por 100 del Grupo de Profesionales correspondiente durante el año 2008, estableciéndose un plus de presencia y permanencia del 2,5% de dicho salario base, en la forma y con los requisitos que se establecen en el artículo 25 anterior. Para los años 2009 y siguientes, el salario base será del 95% del correspondiente salario base del Grupo de Profesionales, y el plus de presencia y permanencia del 5% de dicho salario base, componiendo todo ello el salario de contratación de conformidad con lo previsto en los párrafos cuarto y quinto del artículo 25.

En el año 2008 el salario base de grupo establecido en la tabla salarial ya lleva incorporado el incremento pactado para el 2008 (2,5 por 100).

En el caso de que el IPC real, a lo largo del año 2008, registrase un incremento superior al aplicado en la empresa (2,5 por 100) la diferencia entre el porcentaje aplicado y el IPC real más 0,2% se abonará con efectos del 1 de enero de 2008.

En los sucesivos años se aplicará, con efectos de primero de enero de cada año, y sobre los salarios base del año precedente, una vez revisados en su caso con la desviación referida en el párrafo anterior, un incremento del IPC previsto por el gobierno más 0,3%.

Anualmente se revisarán los salarios base en la diferencia entre la cifra de incremento aplicada y el IPC real anual resultante más 0,25%, con efectos de primero de enero del año correspondiente.

Igual incremento y revisión se aplicará sobre los salarios base personales durante los años de vigencia del convenio.

En todo caso se garantiza que, a partir de 1 de enero de 2010, el salario base del grupo de profesionales será como mínimo de 12.100 euros y el resto de los Grupos por diferencia del 6% entre cada uno y el siguiente.

CAPÍTULO VIII

Licencias, protección a la familia y excedencias

Artículo 33. *Licencias retribuidas.*

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

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

B) Quince días naturales en caso de matrimonio.

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

D) Tres días en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave diagnosticada por el facultativo, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

El permiso será de dos días en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

E) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

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

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

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

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

3. Hasta un máximo de 6 horas anuales, con justificación y acreditación del tiempo empleado, con el correspondiente visado facultativo, para acompañar a hijos menores de 14 años a visita médica no previsible en horas coincidentes con el horario de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 34. *Licencias no retribuidas.*

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

Artículo 35. *Protección de la vida familiar.*

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

II. Maternidad.—Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir las vacaciones al período de baja por maternidad, o al sucesivo período de acumulación de lactancia en caso de hacer uso de este derecho.

Las trabajadoras podrán solicitar, con anterioridad al inicio del período de baja por maternidad, un permiso no retribuido por un período no inferior a un mes y no superior a tres meses. Esta solicitud se realizará con quince días de antelación a la fecha de disfrute.

Durante el ejercicio de este derecho, cuya finalización necesariamente deberá coincidir con el principio de la baja por maternidad, las empresas mantendrán la cotización de las trabajadoras.

III. Suspensión del contrato por maternidad o adopción.—En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, la suspensión del trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas.

Estos beneficios podrán ser disfrutados por el padre o la madre en la forma prevista en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Asimismo, durante dicho período, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de tres horas (o su parte proporcional en caso de contrato a tiempo parcial) dentro de su jornada ordinaria, con la disminución equivalente del salario hasta el alta hospitalaria.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria, conforme a lo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

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

Los trabajadores podrán acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia en 14 días naturales unidos al período de baja por maternidad. Los trabajadores que estuvieran de alta en la empresa a la fecha de firma del presente convenio mantendrán, exclusivamente a título individual, el sistema de acumulación recogido en acta del comité intercentros de 12 de diciembre de 2002.

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

VI. Guarda Legal.—De conformidad con lo establecido en el artículo 37.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un discapacitado 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 octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 37 de este Convenio.

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 pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

VII. Asistencia a consultas medicas de hijo menor de 14 años.—En los supuestos en que se precise acompañar a un hijo menor de 14 años a consulta médica durante el horario de trabajo, se procederá del siguiente modo:

Si la asistencia resulta de una urgencia de inmediata atención, no previsible, se comunicará de inmediato o lo antes posible a la Empresa, que concederá la licencia. Esta será retribuida según lo previsto en el artículo 33.H.3, y con los límites de tiempo allí establecidos, una vez acreditadas las circunstancias.

Si la asistencia a consulta es programada o excediera del límite de tiempo establecido en el artículo 33.H.3, y no hubiese posibilidad de concertarla fuera del horario de trabajo, se concederá a cuenta de la jornada anual, o se solicitará el cambio de turno o de momento de la prestación del trabajo, que, de ser posible, será concedido.

VIII. Licencia no retribuida para atención de menor.—Los trabajadores con hijos menores de ocho años podrán solicitar una licencia no retribuida de tres meses para su atención y cuidado en los términos y con los requisitos establecidos en el artículo 34 de este convenio.

Los trabajadores con hijos menores de ocho años podrán disponer de dicha licencia no retribuida por el tiempo necesario para su cuidado mientras esté hospitalizado. En el caso de que ambos cónyuges fueran trabajadores de la empresa la licencia podrá ser disfrutada por uno solo de ellos.

Artículo 36. *Trabajos de la mujer embarazada.*

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

En el supuesto de riesgo para el embarazo se estará a lo dispuesto en el apartado I del artículo 35 del presente convenio.

Artículo 37. *Jornadas concertadas para trabajadores con hijos entre los ocho y los doce años.*

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

Artículo 38. *Suspensión del contrato por paternidad.*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en dos días más a partir del segundo. Este derecho se disfrutará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con quince días de antelación el ejercicio de este derecho cuando no se disfrute inmediatamente a continuación de la licencia retribuida por la misma causa.

Artículo 39. *Excedencia por motivos familiares.*

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

II. También tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, previa justificación de esta situación.

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

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

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

Durante los dos primeros años de la excedencia el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a participar en convocatorias de traslados y/o ascensos como si estuviese en activo, en caso de que no exista el puesto la reserva será respecto a otro del mismo grupo profesional. Tras el segundo año, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional.

Artículo 40. *Excedencias voluntarias.*

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

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

Al término de la situación de excedencia el personal tendrá derecho preferente al reingreso en la primera vacante que se produzca en la empresa de su mismo grupo profesional, si no hubiese trabajadores/as en situación de excedencia forzosa.

Se perderá el derecho de reingreso en la empresa si no es solicitado por el/a interesado/a con una antelación de quince días a la fecha de finalización del plazo que le fue concedido.

CAPÍTULO IX

Igualdad de oportunidades y no discriminaciónArtículo 41. *Principios generales.*

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

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

Artículo 42. *Trabajadoras víctimas de «violencia de género».*

I. Se entiende por «violencia de género», a los efectos previstos en este convenio, la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, según definición de su artículo primero, entendiéndose por tal la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

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

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

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

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

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

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

V. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del ET, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de «violencia de género».

VI. A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de este tipo de violencia, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Artículo 43. *Prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual. Declaración de principios.*

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

Asimismo, la comisión europea ha establecido medidas para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores. Así, distintas directivas aprobadas por el consejo, desarrollan disposiciones básicas sobre la salud y seguridad y hace responsables a los empresarios de velar para que los trabajadores no enfermen en el trabajo, incluso a causa de acoso moral o sexual.

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

Por todo ello, las organizaciones 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 54 del vigente convenio colectivo, en su grado máximo, si esta conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica.

Artículo 44. *Medidas preventivas contra el acoso moral y sexual.*

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

Las empresas afectadas por el presente convenio velarán por el cumplimiento de las garantías establecidas en el Protocolo de Intervención en situación de acoso del Grupo Champion puesto en práctica por las empresas según acta del Comité Intercentros de fecha 23 de marzo de 2007, el cual constituye un instrumento interno para resolver aquellas cuestiones que pudieran producirse en el seno de la empresa, dentro de un marco de confidencialidad y respeto a la dignidad de las personas.

Las partes firmantes asegurarán que todos los trabajadores conozcan de la existencia del procedimiento de actuación, distribuyéndose entre los órganos de representación de cada centro.

Las empresas 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.

Las empresas en el plazo de un año desde la firma del presente Convenio incorporarán en las acciones formativas de todo el personal que ingrese en las mismas, información relativa a las materias que aborda este procedimiento.

Artículo 45. *Definición del acoso moral y sexual.*

A los efectos del presente procedimiento, se entiende por:

Acoso moral.—Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación con otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral, cabe destacar:

Al trabajador/a se le ignora, se le excluye o se le hace el vacío.

Se evalúa su trabajo de manera desigual o de forma sesgada, criticando el trabajo que realiza despectivamente.

Se le deja sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, o se le asignan tareas o trabajos absurdos, sin sentido, o por debajo de su capacidad profesional o competencias.

Se le exige una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.

Recibe ofensas verbales, insultos, gritos.

Recibe críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo.

Le humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros.

Se le impiden oportunidades de desarrollo profesional.

Acoso sexual.—Se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.

No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condicionales laborales y desarrollo profesional de la víctima de acoso.

Así, se pueden identificar unos comportamientos concretos que, a título de ejemplo, constituyen acoso sexual:

Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes de contenido sexual.

Comentarios obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas.

Cartas o notas con contenido sexual, que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.

Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.

Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios.

Toda agresión sexual.

Artículo 46. *Evaluación y revisión del procedimiento de acoso.*

Las organizaciones firmantes del presente convenio, en el seno de la Comisión de Igualdad que se constituya de acuerdo con lo previsto en el Anexo I del presente convenio, evaluarán el funcionamiento e implantación en las empresas afectadas del procedimiento a que se hace referencia en el artículo 44 anterior, a los doce meses de su puesta en marcha, con el fin de sugerir cualquier modificación que permita mejorar la consecución de sus objetivos, o adecuar la estructura de la comisión instructora a la dimensión de cada empresa.

CAPÍTULO X

Condiciones sociales

Artículo 47. *Incapacidad temporal.*

I. En el caso de situación legal de incapacidad temporal (IT), en el que la seguridad social o la Mutua Patronal reconozca el pago de prestaciones, la empresa, durante el tiempo en el que el trabajador tenga derecho a prestaciones económicas, complementará las mismas hasta la expedición del parte de alta por cualquier causa y, en todo caso, por un período máximo de hasta 18 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 del salario fijo en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional y, en el caso de contingencia común con hospitalización, desde la hospitalización hasta el alta hospitalaria.

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

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

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

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

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

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

III. En el primer proceso de IT por contingencias comunes en el año natural, y siempre que se disponga del período de carencia para causar prestaciones económicas por tal contingencia, se percibirá el salario fijo correspondiente a los tres primeros días de tal proceso.

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

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

V. En el caso de que coincidan los días de vacaciones programados con una situación de IT que no de lugar a la recuperación de los mismos, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Igualdad, el trabajador, durante

el período de IT coincidente con las vacaciones, percibirá la retribución correspondiente a las mismas.

Artículo 48. *Seguro de vida.*

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

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

Artículo 49. *Beneficios en compras.*

Los trabajadores de las empresas del Grupo Champion son beneficiarios de un sistema de beneficios en compras, cuyos mínimos vienen marcados por el convenio anterior, y se establece en cada momento en el seno del Comité Intercentros.

Artículo 50. *Prendas de trabajo.*

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

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

Artículo 51. *Dietas.*

Los trabajadores, que por necesidad de la empresa tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, tendrán derecho a una dieta que se fija en 28€, o a una media dieta de 14 euros, a lo largo de la vigencia del presente convenio colectivo.

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

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

Artículo 52. *Jubilaciones.*

1. Jubilación obligatoria.—Con amparo en la jurisprudencia constitucional, las partes firmantes del presente convenio, conscientes de que es necesario acometer una política de empleo encaminada al reparto o distribución del trabajo, limitándolo a un grupo de trabajadores que ya han tenido una larga vida activa en favor de otro grupo que no ha disfrutado de tal situación, establecen a los 65 años la jubilación obligatoria, como causa de extinción de los contratos de trabajo, siempre que los trabajadores puedan acceder al 100 por 100 de la Pensión de Jubilación y sean sustituidos por otro trabajador.

En los casos en que el trabajador no tenga la plenitud de derechos prevista en el párrafo anterior, la jubilación forzosa no podrá producirse hasta la cobertura de dicho período de carencia.

2. Jubilación especial a los 64 años al amparo del Real Decreto 1194/1985.—Durante la vigencia del presente Convenio, y en tanto permanezcan vigentes las previsiones contenidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, los trabajadores que puedan acceder al 100% de la pensión de jubilación, se podrán jubilar a los 64 años, siendo sustituidos por otro trabajador en las condiciones previstas en el citado Real Decreto.

3. Jubilación parcial.—Hasta tanto sea de aplicación lo previsto en Ley 40/2007 sobre jubilación parcial a los 61 años, se proroga el contenido del convenio colectivo anterior al respecto de la posibilidad de jubilación parcial a partir de los 60 años.

En ambos casos, las empresas quedarán obligadas a la contratación simultánea de un trabajador en situación de desempleo con las condiciones que se establecen en el artículo 12.6 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

4. Jubilaciones anticipadas.—Al efecto de primar el cese voluntario anticipado en la empresa, se establece una gratificación, independiente de las prestaciones de la Seguridad Social, consistente en las siguientes mensualidades para los trabajadores que, habiendo cotizado a la Seguridad Social antes de 1 de enero de 1967, se jubilen anticipadamente a las siguientes edades: a los 60 años, 16 pagas; a los 61 años, 13 pagas; a los 62 años, 10 pagas; a los 63 años, siete pagas; y a los 64 años, cuatro pagas. El

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

CAPÍTULO XI

Salud laboral

Artículo 53. *Salud laboral.*

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

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

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

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

CAPÍTULO XII

Régimen disciplinario

Artículo 54. *Régimen disciplinario.*

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

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

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

A) Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

B) Se considerarán faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

7. La utilización para asuntos particulares de los medios informáticos o telemáticos puestos a disposición del trabajador para la ejecución

de su trabajo. En el caso de que la utilización fuera abusiva la falta se calificará como muy grave.

8. No atender al público con la diligencia debida.

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

C) Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole de terceros con motivo o con ocasión de la vinculación con la empresa del trabajador; la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas; la apropiación indebida, el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a si mismo, sin expresa autorización de la empresa. No registrar operaciones mercantiles efectuadas en nombre de la empresa.

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

3. La simulación de enfermedad o accidente.

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

5. Falta notoria de respeto o consideración al público.

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

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

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

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

10. La embriaguez y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo.

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

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

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

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

Artículo 55. *Régimen de sanciones.*

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

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta 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 por despido disciplinario.

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

Artículo 56. *Prescripción.*

Las faltas enunciadas en el artículo 54 de este convenio colectivo prescribirán:

Las leves a los diez días.

Las graves a los veinte días.

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

CAPÍTULO XIII

Derechos sindicales de representación de los trabajadores

SECCIÓN 1.^a DERECHOS SINDICALES

Artículo 57.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

SECCIÓN 2.^a REPRESENTACIÓN SINDICAL DE LA EMPRESA

Artículo 58. *Comisión sindical.*

Los Sindicatos más representativos en las empresas del Grupo Champion firmantes del convenio colectivo, se constituirán en comisión sindical como interlocutores válidos a fin de servir de cauce de estudio, con planteamiento y propuesta de resolución si procediese al comité intercentros, en 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, por ello deben ser tratados con carácter general.

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

Artículo 59. *Delegados sindicales.*

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

Artículo 60. *Comité intercentros.*

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

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

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

B) El número máximo de componentes del comité intercentros será de trece, sus miembros serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro o delegados de personal y en la constitución del comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales en las empresas del Grupo Champion.

Para la distribución de puestos entre los sindicatos, se seguirán las reglas establecidas en el artículo 71.2 b) del Estatuto de los Trabajadores, sustituyéndose el término lista por el de sindicato, y el de voto válido por el de miembro del comité o delegado de personal.

Los cambios que se produzcan en la representación con motivo de elecciones que no sean generales en el ámbito de la empresa, se tendrán en cuenta con carácter anual, a 31 de diciembre, para modificar en su caso la composición del comité intercentros.

C) El comité intercentros asume las competencias previstas en los artículos 64 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo.

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

SECCIÓN 3.^a DERECHOS Y GARANTÍAS

Artículo 61.

La empresa dará a conocer a los comités de empresa o delegados de personal, los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen, así como los TC1. En cuanto al TC2, relación de trabajadores, debido a

que la empresa tiene autorización de la dirección general de la tesorería general de la seguridad social para la presentación de dicha documentación mediante el sistema de remisión electrónica de documentos (sistema RED), la representación legal de los trabajadores podrá solicitarlo bien directamente a la propia tesorería, o bien a la empresa, para que le sea facilitada a través de este sistema.

Artículo 62. *Cuotas sindicales.*

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

La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

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

Artículo 63. *Información.*

Los sindicatos podrán remitir información a los centros de trabajo en los que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que sea distribuida, fuera de horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Estos sindicatos podrán insertar comunicaciones en un tablón de anuncios, a cuyos efectos dirigirán copia de las mismas a la dirección de la empresa, sin que la entrega obligatoria de la copia suponga un trámite de autorización para la inserción de la comunicación.

Artículo 64. *Garantías.*

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

Igualmente, dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina y de la garantía prevista en el artículo 9.2 de la Ley Orgánica de la Libertad Sindical.

A dichas horas no les será de aplicación lo previsto en el apartado II del artículo 21 del presente convenio.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por su sindicato, institutos de formación, u otras entidades.

Artículo 65. *Sistema de acumulación de horas.*

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

Los miembros del comité o delegados de personal, así como los delegados sindicales, podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la Ley les reconozca a favor del sindicato.

Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito por el sindicato, en el que figurarán los siguientes extremos: nombre del cedente y del cesionario, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión que habrá de ser por meses completos, hasta un máximo de un año, y siempre por anticipado a la utilización de las horas por cesionario/s.

Artículo 66.

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

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

Disposición adicional primera. *III Acuerdo nacional sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC).*

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

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

Disposición adicional segunda.

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

Disposición adicional tercera. *Comisión paritaria.*

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

II. Procedimiento.—Los asuntos sometidos a la comisión paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes que integran la misma.

En el primer supuesto, la comisión paritaria deberá resolver en el plazo de quince días, y, en el segundo, en cuarenta y ocho horas.

III. Funciones.—Son funciones específicas de la comisión paritaria las siguientes:

1. Interpretación del convenio.
2. Desarrollo de las materias que el convenio remite expresamente a esta comisión.
3. A requerimiento de las partes, deberá mediar o arbitrar, si recibe el mandato correspondiente, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.
4. Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y muy especialmente de las estipulaciones obligacionales insertas en el convenio.
5. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente convenio colectivo.
6. Las partes podrán recabar que la comisión paritaria elabore un informe anual acerca del grado de cumplimiento del convenio colectivo, de las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación y del desarrollo de los trabajos en el propio convenio y encargar para su desempeño a comisiones específicas, que mantendrán idéntica proporción que la establecida en la comisión mixta.

Disposición adicional cuarta. *Jornada de los trabajadores de los centros de Gerona que estaban sujetos al convenio provincial hasta el 30 de junio de 2002.*

En virtud de lo acordado en acta de la comisión del comité intercentros, constituida al efecto en fecha 27 de enero de 2005, los trabajadores de los centros de la provincia de Gerona que estuvieran sujetos hasta 30 de junio de 2002 al convenio provincial de Gerona, y que prestaran servicios a tiempo completo y con jornada continuada, tendrán reconocida con carácter individual una jornada máxima real y efectiva de 1.692 horas con 46 minutos al año (en la que no se computa el descanso de 25 minutos al día). Dicha jornada se mantendrá como referencia en tanto la jornada efectiva del convenio aplicable no sea inferior a la misma, en cuyo caso la jornada real a realizar será la que fije dicho convenio.

En consecuencia, en lo sucesivo, la compensación que proceda para trabajadores afectados por excesos de jornada real y efectiva respecto a la jornada individual reconocida, se computará por diferencia de las horas trabajadas real y efectivamente respecto a la jornada anual establecida a título individual de 1.692 horas y 46 minutos, y se compensará concentrada en días de descanso siempre que el exceso sobre el horario establecido de trabajo real alcance a días completos.

Disposición adicional quinta. *Reestructuración salarial.*

La estructura retributiva fijada en el presente convenio es fruto de la reestructuración operada con efectos 1 de enero de 2005 de conformidad con las reglas fijadas en la disposición transitoria primera del convenio colectivo del Grupo Champion para los años 2006-2007.

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

Primer cuatrienio: 255,79 euros/año.
 Segundo cuatrienio: 225,98 euros/año.
 Tercer cuatrienio: 201,94 euros/año.

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

Disposición adicional sexta.

La Empresa adquiere el compromiso de establecer un sistema de incentivo que esté implantado antes del uno de julio de 2008, siempre que a dicha fecha no se haya alcanzado un acuerdo con el comité intercentros, ligado a la reducción de la rotación.

Disposición transitoria primera. *Sistema compensación trabajo en domingos/festivos.*

Aquellos trabajadores contratados con anterioridad a mayo de 2006 que no hubieran optado por incorporarse al sistema general del convenio, mantendrán sus condiciones particulares a título personal, sin que, en ningún caso, puedan acumular ninguna de las condiciones establecidas en el sistema general del convenio.

ANEXO I

Igualdad de oportunidades

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y para la aplicación del artículo 41 del presente convenio colectivo, se acuerda la constitución de una Comisión de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación que, con carácter general, se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades, fortaleciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La composición será paritaria entre la empresa y la representación legal de los trabajadores RLT contando además con la figura de los asesores necesarios de acuerdo con lo que se decida en el seno de dicha Comisión. La primera reunión de la comisión de igualdad se celebrará a los treinta días de la firma del presente convenio y fijará un calendario de reuniones.

La Comisión de Igualdad elaborará un Plan de Igualdad que contará con un diagnóstico de situación de partida, con los datos que aporte la empresa, una propuesta de medidas concretas necesarias para resolver las carencias detectadas, y de los mecanismos de seguimiento y evaluación que se consideren convenientes para ver el grado de cumplimiento.

Las distintas formas de discriminación o desigualdad a detectar, y que serán el principal objetivo de diagnóstico, son las que afecten a:

Igualdad de trato y de oportunidades en:

- Acceso al empleo.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción.
- Retribuciones.
- Distribución del tiempo de trabajo.
- Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo.
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Discriminación por embarazo o maternidad.

Entre las competencias de la Comisión de Igualdad también estará la de realizar propuestas que garanticen el principio de igualdad y no discriminación en la empresa y aquellas acciones que hagan cumplir el objetivo principal de la comisión, es decir, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

ANEXO II

Compromisos de empleo

1.º) Compromiso de contratación indefinida.

1. Nomenclatura.—A fin de clarificar el contenido de los presentes acuerdos de empleo, y a estos exclusivos efectos, se establece la siguiente nomenclatura:

a) Contratos temporales.—Se entienden por contratos temporales aquéllos que, no habiéndose concertado bajo la modalidad de interinidad, tengan más de 3 meses de duración (incluida prórroga) y correspondan a centros de trabajo de más de 2 años de actividad como parte del Grupo Champion.

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

2. Compromiso de contratación indefinida:

a) A lo largo de la vigencia del convenio colectivo, las empresas del Grupo Champion mantendrán una relación entre empleo fijo / empleo temporal del 77/23, computada a 31 de diciembre de cada año.

b) El compromiso se asume a nivel de empresa, dando cuenta la Dirección de su cumplimiento anualmente a la representación de los trabajadores del centro de trabajo.

c) Los compromisos de contratación indefinida, contenidos en el apartado A) anterior, se entienden de manera global en el ámbito de la Empresa, y sin que puedan acumularse al mismo otros compromisos contenidos en el texto del Convenio, como la transformación de contratos formativos en contratos fijos o la sustitución de trabajadores jubilados.

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

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

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

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

ANEXO III

Modelo cuadro horario trimestral

CALENDARIO LABORAL xx TRIMESTRE 20xx

CENTRO: Cód Centro:

EMPLEADO:	
SECCIÓN:	
GRUPO PROF:	

Tipo de contrato

Indefinido

No indefinido

HR	xxx 200x						
	L	M	X	J	V	S	D
	3	4	5	6	7	8	9
	# 11	#	13	14	15	16	
	# 18	#	20	21	22	23	
	# 25	#	27	28	29	30	
	#						

HR	xxx 200x						
	L	M	X	J	V	S	D
	7	8	9	10	#	12	13
	# 15	#	17	#	19	20	
	# 22	#	24	#	26	27	
	# 29	#					

HR	xxx 200x						
	L	M	X	J	V	S	D
	5	6	7	8	9	#	#
	12	13	#	15	16	#	#
	19	20	#	22	23	#	#
	26	27	#	29	30	#	

Horario (HR)	Descanso Jda (D) en minutos '					
	HR 1	D 1 (')	HR 2	D 2 (')	HR 3	D 3 (')
L						
M						
X						
J						
V						
S						
D						

* TP Jornada Media Semanal: horas y minutos
 * Jornada anual: horas y minutos
 * TC Jornada Media Semanal: xx horas y xx minutos
 * Jornada anual: 1.784 horas

Festivos xx Trimestre
*
*
*
*
*
*
*

(*) Domingos y Festivos apertura xx trimestre
*
*
*
*
*
*
*

(2) Previsión Domingos y Festivos prestación de servicio trabajador año 20xx
*
*
*
*
*
*
*

Descanso festivos trabajados:

Vacaciones:	
Verano:	
Invierno:	

RECIBÍ TRABAJADOR:

RECIBÍ RPT E TRABAJ.:

RPT E EMPRESA:

- F Festivo
- FA Domingos y Festivos de apertura autorizada, con prestación de servicios.
- DF Compensación por festivos trabajados
- DS Descanso semanal
- DC Compensación exceso jornada
- V Vacaciones